

Egyenlőbb-e?

A pozitív diszkrimináció hatásai a kedvezményezettek
motivációjára, szorongására, önértékelésére, teljesítményére,
csoportnak való megfelelési igényére

Jelige: *Tenger*

Tartalomjegyzék

Absztrakt	3
Bevezetés	4
Elméleti háttér	5
Szociálpszichológia, mint alkalmazott terület	5
Csoportidentitás	6
Kisebbség	8
A nőkkel szembeni előítéletesség – a nők diszkriminációjának ideológiai alapja	12
Modern szexizmus	12
Ambivalens szexizmus	12
Diszkrimináció	13
A diszkrimináció fogalma, fajtái	13
Egyenlő bánásmód, avagy esélyegyenlőség	13
Megerősítő társadalmi intézkedések – Pro és kontra	18
Korábbi kutatások	19
Elő kutatás	22
Elő kutatás hipotézisei	22
A vizsgálatban résztvevő személyek	22
Az elő kutatás módszertana	23
Eredmények	25
Megvitatás	26
Kitekintés, avagy az elő kutatás továbbfejlesztése	27
Második kutatás	28
Hipotézisek	28
Módszertan	28
Vizsgálati személyek	28
A vizsgálat menete	28
Az alkalmazott kérdőívek és módszerek	30
Eredmények	33
Megvitatás	35
Kitekintés	38
Irodalomjegyzék	40
Függelék	43

Absztrakt

Nem mai jelenség a hovatartozás és az individuális különbségek alapján történő megkülönböztetés, azonban a XXI. századra igen aktuális problémává nőtte ki magát. Az ebből adódó társadalmi hátrányok csökkentésére létrehozott szakmapolitikai törekvések jelentős részben a pozitív diszkriminációban (affirmative action) látják a megoldást.

Jelen dolgozat két kutatást foglal magába, melyből az első, mint előkutatás említhető. Kutatásainkban mindezen politikai intézkedések kísérleti helyzetben vizsgált eredményességére voltunk kíváncsiak, így egy verseny keretében a résztvevő nők két féle információt kaptak továbbjutásuk okáról: (1) pozitív diszkrimináció miatti többletpont, (2) magas szintű teljesítmény. A két helyzetet, azaz a nők két csoportja közötti különbséget vizsgáltuk meg motiváció, önbecslés, szorongás, teljesítmény és konformitás tekintetében.

A diszkriminált és a teljesítmény csoportok között nem találtunk szignifikáns különbségeket a változók tekintetében, azonban eredményeink arra utalnak, hogy bizonyos hozott tulajdonságok, ideológiák, melyekkel a személy a vizsgálatba érkezik, befolyásolják a kutatási helyzetben – és így az életben – való viselkedését, attitűdjét.

Bevezető

Történelmi események, politikai döntések és a gazdasági agglomerációk, fúziók hatására az országhatárok jelentőségüket veszítették, a társadalmi mobilitás felerősödött, utat nyitva ezzel olyan társadalmi terek kialakulásának, melyekben különböző kultúrájú emberek találkoznak, élnek és dolgoznak együtt. Egyre több országra jellemző ez az etnikai, kulturális sokszínűség, egyre gyakoribbak és nagyobb méretűek az úgynevezett multikulturális társadalmak. Egy ilyen kontextusban azonban két kontinuum mentén meghatározható ütközési pont alakulhat ki. Tajfel szerint (1978) ez a két jelenség az érdekkonfliktus és a szociális versengés. Vagyis a különböző csoportok egy társadalmon belüli léte, komoly problémákat okozhat, melyek a korlátozott mennyiségű erőforrások „igazságos” elosztásán alapulnak. Érthető módon, a „helyi” lakosság, vagyis vélhetőleg a többség szeretné a legnagyobb részesedést, ha máshogy nem megoldható, akár a kisebbségben lévők kárára. Másik oldalról pedig, az egymás mellett megjelenő csoportok, kultúrák identitásalakító igénye, hogy összehasonlítások mentén tudja meghatározni önmagát. E két konfliktusteremtő, ugyanakkor természetes társadalmi jelenség miatt, bármely kisebbségi csoport könnyen hátrányos helyzetbe kerülhet. Ez a hátrányos helyzet megjelenhet a jogilag nem szabályozott folyamatok egyenlőtlen elbírálásával, a társadalmi rétegződések és életmódbeli különbségek mentén kialakult egyenlőtlen esélyekkel, és még számos ilyen esetet sorolhatnánk fel.

Jelen kutatás szempontjából társadalmunk működésének több területén is megjelenő diszkrimináció jelenségét kell kiemelnünk (pl.: oktatás, munkaerőpiac, stb.).

„A diszkrimináció tilalmát ma már minden fontos nemzetközi dokumentum, illetve demokratikus ország jogrendje tartalmazza. Az Európai Unió, mint közösség a szabadságon, a demokrácián, az emberi jogok tiszteletén, az alapszabadságok feltétlen betartásán, valamint a jogbiztonságon alapul.” (Access to Work. Final Documents of Project, 2008, o. 6).

Elméleti síkon evidensnek tűnik, hogy a pozitív diszkrimináció jegyében hozott rendeletek – valóban - támogatják a hátrányos helyzetűeket, azonban a gyakorlat szintjén ez a problémakör még további vizsgálatokat kíván.

Úgy tűnik egy objektív és számszerűsíthető módja a hátrányos helyzetből érkezők (cigány származás, gyermekes fiatal anyák, alacsonyan iskolázott szülők) plusz pontokkal történő támogatása, például a felsőoktatási felvételi eljárás keretein belül. Ez, mintegy matematikai egyenlőségtétel valósul meg, külső segítség, mely a teljesítménytől függetlenül alanyi jogon

jár. Azonban mi a helyzet azokkal az egyéb tényezőkkel, amelyek pszichés síkon hathatnak az adott egyén önértékelésére, teljesítményére, motivációjára, stb. egy ilyen helyzetben.

A pozitív diszkrimináció mindenki számára ugyanazt kellene, hogy jelentse – egy társadalmi intézkedés, mely támogatja a rászorulókat az egyenlő esélyek biztosításában. A gyakorlati alkalmazás során azonban felmerülhet a kérdés, hogy a támogatottak valóban profitálnak-e ezen intézkedésből, akkor is, ha lehetséges, hogy a segítő szándék ellenére mégis a diszkriminációt erősíti a fenti rendelet. Egy olyan rendelet, melynek célja a diszkrimináció csökkentése, megszüntetése, azonban a rá hivatkozó társadalmi intézkedések a különbségtétel alapján valósulnak meg.

Így jutunk el ahhoz a kérdéshez, hogy a pozitív diszkrimináció csakugyan pozitív hatást vált-e ki? Kutatásunkban erre kerestünk válaszokat.

Elméleti háttér

Szociálpszichológia, mint alkalmazott terület

A szociálpszichológia, mint alkalmazott tudomány a második világháború fordulatával jelent meg. A szociálpszichológusok ebben az időszakban kezdtek el betölteni olyan munkaköröket, mint fizetett tanácsadó az ipar, a kormány, illetve a katonaság köreiben (Murphy, J., Jones, M., Brown, H., 1984).

Kurt Lewin – az egyik legjelesebb alakja e tudományterület alkalmazhatóvá tételének – arra sarkalta társait, hogy a szociális értékeket ne csak kutatási célra használják, hanem gyakorlati síkon is foglalkozzanak velük (Murphy, et al., 1984).

Így napjainkban elmondható, hogy a politika számos aspektusában törekszik arra, hogy a társadalomban megjelenő és létező szociális problémák törvényes szabályozására hozott intézkedések létjogosultságát és szükségességét társadalomtudományi kutatások eredményeivel igazolja, vagy épp ezeket veszi alapul a megalkotásukkor.

Ám ahhoz, hogy a pszichológia kutatási eredményeit a társadalompolitikai gyakorlatban alkalmazzuk, fontos tisztázni a vizsgálatok háttérében meghúzódó elméleti kereteket. A magyarázatokat, eredményeket ugyanis csak akkor lehet helyénvalóan alkalmazni, átültetni a gyakorlatba, ha azokat maradéktalanul értjük, és ezáltal tudjuk, hogy az adott látható viselkedést milyen belső folyamatok irányítják. Csakis ebben az esetben lehet a feltárt szociálpszichológiai folyamatok mintáihoz illeszteni, és ezek alapján kialakítani olyan

társadalompolitikai intézkedéseket, melyek az emberi együttélést egy egészséges szint felé irányítják.

Jelen kutatás témája a diszkrimináció, melyre nagyszámú társadalompolitikai intézkedések léteznek. Mindezek alapja pedig bizonyos szociálpszichológiai elméletek, melyek ismerete – a fent említett okok miatt – fontos. A következőkben ezért azokat az elméleti elgondolásokat mutatjuk be, melyek segítenek megérteni, hogy milyen dinamikák mozgatják a diszkriminációt, milyen személyes és csoportközi tényezők hatnak a megkülönböztetés vagy az egyenlőség megjelenésekor.

Csoportidentitás

Már-már közhelynek számít az a gondolat, hogy „az ember társas lény”, de ha elgondolkodunk rajta egy pillanatra, két igen fontos, és jelen kutatás szempontjából releváns szociálpszichológiai elmélet hozható fel mellette.

A társas lét egyik funkciója értelmezhető úgy, hogy az ember önmeghatározásához a társaktól származó visszajelzéseket, a másokkal való kapcsolatok tapasztalatait használja fel, és képtelen önmagáról egyedül, a társas hatásokat kizárva gondolkodni. Az identitás kialakulásának egyik alapfolyamata a másokkal történő összehasonlítás, mely segítségével az egyén elhelyezi önmagát a társadalomban. (Jovchelovitch, 1996)

A társas létezés azonban abba az értelmezési keretbe is beilleszthető, hogy az emberek életük során különböző csoportok tagjai. Ez a csoporttagság is hatással lesz a személyes identitásra, vagyis hozzájárul az önmagunkról alkotott képhez. Ez az elmélet Tajfel (1981) nevéhez fűződik, aki szerint a szociális identitás az egyén önmeghatározásának azon része, mely adott társadalmi csoportokhoz való tartozás tudatából, és azokból az emocionális és értékbeli jelentésekből tevődik össze, melyet a csoporttagság hordoz számára. Tehát az egyén öndeterminációjára hatással van a csoporttagság, az azáltal képviselt értékek és az ember ezekre adott érzelmei, mely három tényező együttese alkotja a szociális identitást.

A csoporttal való azonosulást két alapvető motiváció mozgatja: az önértékelés növelése iránti igény és a külső csoporttól való különbözőségek megfogalmazására való törekvés. A pozitív önértékelés kialakítása érdekében olyan csoportok tagságát keressük, melyek az általunk jónak vélt értékek biztosítása révén hozzásegítenek minket ehhez, vagyis a csoporttagsággal a pozitív társas identitás kialakulását mozdítják elő.

A motiváció másik része – a másik csoporttal szembeni eltérések keresése – szintén fontos az öndeterminációban azért, mert a különbségek megfogalmazásával arra mutatunk rá, hogy „mik nem vagyunk”. Ugyanakkor a folyamat során arra is nyílik lehetőség, hogy az általunk magasan értékelt dimenziók mentén többnek, jobbnak állítsuk be saját csoportunkat, így önmagunkat is. Ez pedig végső soron szintén az önértékelés növelését segíti elő. (Tajfel, 1981)

A csoporttal való azonosulás tehát azt jelenti, hogy a csoport tagjaként tekintünk önmagunkra. Ezt azért fontos itt kiemelni, mert ez adott esetben feltétele lehet annak, hogy a jelen kutatásban vizsgált diszkrimináció létrejöjjön. A szociális identitás elmélet alapján tehát az egyének a csoporttagságuk mentén fognak viselkedni bizonyos feltételek között.

Tajfel szerint (1981) az emberek viselkedését társas kontextusban egy kontinuumra lehet ráilleszteni, melynek egyik végén az interperszonális, másikon pedig a csoportközi viselkedés áll. A személyközi kapcsolatokban minden interakció a személyek közötti viszony, a személyes jellemzők függvényében alakul, vagyis ekkor egyének lépnek kapcsolatba egyénnel. A csoportközi szituációkban szintén egyének közötti interakciókról van szó, azonban ezekben az esetekben az személyek valamely csoportjuk képviselőjeként vannak jelen, vagyis ekkor a viselkedésüket a csoporthoz tartozás határozza meg.

Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy ez egy elméleti keret, mert a valóságban sohasem lehet elérni a tisztán interperszonális viselkedés megjelenését. Azért nem, mert – ahogy azt korábban kifejtettük – egy személy nem tud pusztán önmagában, tiszta individuum formájában jelen lenni semmilyen helyzetben. Ahogy szintisztán csoporttagként sem állhat ki, mert bizonyos személyes (egy másik csoporttól „kapott”) tulajdonságok nem tűnnek el.

Tajfel kezdetben csak a tiszta interperszonális jelenlét lehetőségét kérdőjelezte meg (1981), azonban a tisztán csoporttagként való fellépés lehetetlenségét is fontos átgondolni. Reicher (2004) szerint a szociális identitás elmélet helytálló, azonban a csoporttagságot, a kategóriákat nem lehet egy stabil létező meghatározásként felfogni, mert a világ és benne az emberi kapcsolatok, csoportviszonyok és kategóriák folyamatosan változnak, így egy dinamikusan mozgó keretet adnak. Ennek alapján minden csoportközi helyzet vizsgálatakor figyelembe kell venni a kontextus szerepét, azt, hogy minden társas találkozás egy egyedi eset, egyedi helyzet az éppen adott feltételek között. Reicher szerint (2004) úgy érthetjük tehát meg általánosan a kollektív viselkedést, ha először a kontextust értjük meg.

Pontosan ez a gondolat vezethet el ahhoz a problémához, hogy ki is tekinthető akkor kisebbségnek, vagyis olyan személyek csoportjának, akikkel szemben a diszkrimináció jelensége felmerülhet. A fent hosszasan kifejtett elméletek szerint akkor tekinthető egy ember csoporttagnak, ha ő maga tagként tekint magára. Ezzel azonban nem érthetünk tökéletesen egyet. Fennállnak ugyanis olyan esetek is, mikor a többségi társadalom valamely látható, megfigyelhető vagy vélt, tulajdonított jellemző miatt egy kisebbségi csoport tagjaként kezeli az adott csoportot, és akként viszonyul tagjaihoz. Ebben a helyzetben az egyén hiába szeretne kilépni a ráragasztott tagságból, ha a mások felé irányuló viselkedése, hozzáállása olyan, mint az adott csoport többi tagja felé, nem fog tudni tökéletesen elzárkózni a tagság elől.

Kisebbség

A kisebbségi csoporttagság az egyének életében meghatározó jelentőségű. Behatárolhatja lehetőségeiket, meghatározhatja jövőbeli boldogulásukat. Egyenlőtlenségek melegágya lehet, például számos esetben a kisebbségi lét felülírja a személyes teljesítményt, a befektetett időt és energiát, tehetséget. Ezek a hátrányok például az oktatásban és a munkaerőpiacon is tetten érhetők.

Ahhoz, hogy kisebbségről beszéljünk, definiálnunk kell, mit jelent számunkra ez a fogalom, ehhez pedig szükséges meghatároznunk azokat a szempontokat, melyek mentén tisztázzuk a kisebbségi lét jelentését.

Kisebbségi csoportról sokféle kritérium, tulajdonság mentén gondolkodhatunk. A különböző egzakt kisebbség-definíciók eltérnek abban, hogy melyik kritériumrendszert használták a jelentés meghatározásakor. A kisebbség kifejezés predesztinálja, hogy egyből egy olyan csoport jut eszünkbe, akik számszerűen is kisebb arányban vannak jelen egy adott társadalomban. Azonban a tagok száma a társadalomban nem minden esetben egyenesen arányos a csoport dominanciájának mértékével. Számos meghatározásban főként nemzetiségi, vallási, kulturális, vagy nyelvi kisebbségekről esik szó. További definíciók a látható, mások a nem látható jellemzőket is elfogadható kritériumnak tekintik. De akkor mik azok a tulajdonságok, melyek mentén kisebbségről beszélhetünk, és milyen más szempontokat kell figyelembe vennünk a fogalom meghatározásakor?

Elsősorban fontos különbséget tenni a *személyes leíró tulajdonságok* és a *kisebbséget meghatározó tulajdonságok* között. Előbbiek lehetnek olyan jellemzők, mint például a kövérség vagy a hajszín. Utóbbi, vagyis kisebbséget meghatározó tulajdonság viszont csak olyan jellemző lehet, melyből további társas megállapításokat lehet levonni. Azaz a kategóriába tartozás széles körben elterjedt (negatív) sztereotípiákkal kapcsolódik össze (például az az általánosított sztereotípia, miszerint a cigányok, mint etnikai kisebbségi csoport tagjai lopnak.) (Tajfel, 1981)

Egy másik szempont Morris elgondolása (1968, in Tajfel, 1981), mely szerint különbséget kell tennünk a társas csoport és a társas kategória fogalmak között. A *társas kategória* a népesség egy olyan része, mely adott szempont szerint egy kategóriát alkot, mint például a vörös hajúak, de ebben az esetben nincs közös, mindenkire vonatkozó egységesen elvárt viselkedés. Ezzel szemben a *társas csoport* egy társadalmon belüli, különálló kategóriát alkotó személyeket összessége, akiknek a kultúrája eltér a többségtől. Tagjai összetartoznak az azonos nemzetiség, rassz vagy kultúra szerint, csoportosulásuk világos elvek alapján történik, és egységes szabályok, jellegzetes formális viselkedés jellemző rájuk, valamint tagsági jogok és kötelességek szabályozzák a belső rendet és a más csoportokhoz fűződő viszonyt. Jellemző továbbá a kohézió és a hosszas fennállás is, illetve a tagok azonosulnak a csoporttal, melyet névvel látnak el. A kisebbségi csoport a Morris szerinti csoportosításban a társas csoport kívánalmainak felel meg.

Fontos kiegészíteni az előbbi meghatározást azzal a ténnyel, hogy a csoportok vagy kategóriák nem állandóak, vagyis a képlékeny és változó társadalmi helyzetek nagymértékben hatnak alakulásukra. Ez azt jelenti, hogy a felsorolt kritériumok csak részei a folyamatnak, de nincs feltétlenül meghatározott sorrendjük, attól még kisebbségnek tekinthetjük a csoportot (például lehet, hogy egy csoport előbb kap nevet, azután alakul ki a tagsági érzés, vagy fordítva, először sorolnak embereket egy csoportba, majd ők később alakítanak ki egy tényleges, névvel ellátott csoportot).

A szakirodalom úgynevezett objektív és szubjektív kritériumok közötti különbség figyelembe vételét is kiemeli, melyek teljesülése esetén létrejöhetnek kisebbségek (Nagy, 1999). Az *objektív kritériumok* alatt azokat a jellemzőket értjük, melyek tekintetében a kívülállók számára a kisebbségi csoport eltér a társadalom többi részétől. Ennek következményeként beszélhetünk vallási, nemzeti, etnikai kisebbségekről.

Az említett objektív elemek mellett a *szubjektív kritériumok* teljesülése is fontos része a kisebbség, kisebbségi csoporttagság meghatározásának. A szubjektív meghatározókat olyan tényezők alkotják, melyek középpontjában a kultúra, tradíciók, vallás vagy nyelv megőrzésére irányuló összetartozás és szolidaritás érzése állnak.

Egy korai szociológiai megfogalmazás szerint a kisebbség emberek csoportját jelenti, akik fizikai vagy kulturális jellemzőik miatt a társadalom többi tagjától elkülönültek. Eltérő és egyenlőtlen bánásmódban részesülnek, emiatt kollektív megkülönböztetés tárgyainak tekintik önmagukat (Wirth, 1945.) E meghatározás a korábban tárgyalt objektív és szubjektív kritériumokat is magában foglalja. E szerint a kisebbségi csoporttagság a társadalom által objektív módon meghatározott az egyén fizikai vagy viselkedési jellemzői alapján, valamint a tagok ezt alkalmazzák szubjektív módon önmaguk meghatározására, csoportba sorolására. Azonban a definíció olyan csoportokra korlátozott, melyek valamilyen külső jegy vagy kulturális különbség miatt kerülnek kisebbségi helyzetbe.

Egy másik szerzőpáros, Wagley és Harris (1958, in Tajfel, 1981) valamivel későbbi, de komplexebb javaslata alapján kisebbségnek akkor nevezhető emberek egy csoportja, amennyiben (1) egy komplex állam- társadalom alárendelt csoportjáról van szó, (2) a tagoknak speciális fizikai vagy kulturális jellegzetességei vannak, melyeket a többség tagjai alulértékelnek, (3) a csoport egy öntudatos egység, melyet speciális vonások és speciális hátrányok tartanak össze, melyekkel minden tag rendelkezik, (4) tagjai leszármazás útján váltak azzá, és így a következő generáció is tag lesz, akkor is, ha a nyilvánvaló speciális kulturális vagy fizikai jegyek hiányoznak, (5) valamint tagjai vagy szükségből vagy saját akaratukból, de egymás között házasodnak. Ugyanakkor a szerzők kiemelik, ahhoz, hogy egy csoportot kisebbségnek nyilvánítsunk az előbb felsorolt kritériumok közül egyáltalán nem szükséges, hogy mindegyik megjelenjen. A döntő szempont a kisebbségként értékelt csoportok társadalmi pozíciója. A társadalom definíciója dönti el, hogy kisebbségnek tekinti-e az adott csoportot és így annak tagjait.

Eddig inkább társadalomtudósok definícióival foglalkoztunk, és kitűnhetett, hogy a fogalom meghatározása a tudományos világnak nagy kihívást jelent. De nem csak pszichológusok munkájának, kutatásainak középpontjában állhat ez a téma. A jog, a kisebbségvédelem, az alkalmazott politikai intézkedések különböző területeinek képviselői is régóta foglalkoznak a kérdéssel.

Kisebbségi jogvédelem kizárólag abban az esetben jöhet létre és működhet hatékonyan, amennyiben a jogi rendszer rendelkezik egy elfogadott definícióval tárgyát illetően. Az egyik legismertebb és legszélesebb körben alkalmazott meghatározást az ENSZ Antidiszkriminációs és Kisebbségvédelmi Albizottságának előadója, Francesco Capotorti (1977) alkotta meg a következőképpen: *„Kisebbségnek tekintendő az a nem domináns helyzetben lévő csoport, mely számbeli hátrányban van a lakosság többi részével szemben. Tagjai olyan nyelvi, etnikai, vallási sajátosságokkal rendelkeznek, melyek megkülönböztetik őket a lakosság többi részétől, és összeköti őket nyelvük, vallásuk, kultúrájuk, hagyományaik megőrzésére irányuló szolidaritás érzése.”* (United Nation Human Rights <http://www.ohchr.org/>)

Az előítéletesség és annak eredménye, a diszkrimináció vizsgálatakor sok kisebbségi csoportot helyezhetünk a kutatás fókuszába, azonban úgy véljük, akkor tekinthetjük relevánsnak a kutatást, ha az adott országban előforduló csoportok vizsgálata kapja a nagyobb hangsúlyt. Esetünkben a legkiemelkedőbb, aktuális társadalmi problémát jelentő diszkrimináció a magyarországi romák csoportjával szemben fedezhető fel.

Nem szabad figyelmen kívül hagyni egy másik csoportot sem: a nőket. A nőkkel szembeni diszkrimináció egy speciális eset, ugyanis nem mondható kisebbségi csoportnak, semmilyen kisebbséget meghatározó szempontból. A különbségtétel ebben az esetben a társadalmi egyenlőtlenségekből és a dezintegrációból fakad (Örkény, 2005). Az évszázadokkal ezelőtt kialakult társadalmi normák és szerepek, az akkor elfogadott családi struktúrák szerint a nők feladata a háztartás és a család összetartása volt, míg az apa volt az, aki dolgozott, anyagi háttérrel biztosítva a családnak. Így nehezen fogadták, mikor a nők szerepe kiszélesedett és a munka világában is helyet vívtak ki maguknak. A társadalmi szerepek átalakulása során, annak ellenzői a különbségtétellel, diszkriminációval igyekeztek visszatartani a folyamatot. Az egyenlőség ideológiájának térnyerésével azonban tiltani és korlátozni kezdték hivatalos formában is a nőkkel szembeni diszkrimináció lehetőségét. Így napjainkban ugyanúgy tekinthetünk a nőkre a diszkrimináció vizsgálatakor, mint bármely kisebbségi csoport helyzetére. Vannak, akik nyíltan vagy rejtve, de még ma is a hagyományos férfi-nő szerepet tartják elfogadottnak, mások pedig teljesen azonosultak a nemek közötti egyenlőség elvével.

A nőkkel szembeni előítéletesség – a nők diszkriminációjának ideológiai alapja

Modern szexizmus

Az elmúlt néhány évtized társadalmi eseményei és mozgalmi sokat lendítettek a nőkkel szembeni előítélet és megkülönböztetés csökkentésének irányába, azonban a probléma, ugyan nem nyílt formában, de árnyaltabban, rejtve még ma is él. A modern szexizmus jelensége éppen arra utal, hogy a hagyományok, a régmúlt ideái még ma is nagy hatással vannak az emberek ítéleteire, gondolkodásmódjára. A hagyományos társadalmi nemi szerepek szerinti elvárt viselkedés burkolt formában manifesztálódik, ez a modern szexizmus jelensége, mely tagadja a nem szerinti differenciálás létezését, illetve elutasítja a nők ilyen alapon történő támogatását, valamint előrehaladását. Valós példák erre nők tanulásáról, munkavállalásáról és karrierépítéséről alkotott negatív vélemények. Ma már teljes mértékben elutasítottak az említett nyílt ellenséges nézetek, azonban rejtett (pl.: nehezebb munka, szabotázs, rosszindulatú viccek, stb.) és árnyalt formában (leereszkedő dicséret, barátságos zaklatás, paternalisztikus védelem, stb.) napjainkban is felismerhetőek. (Swim és mtsai 2001; Benokraitis 1997, in Szabó, 2008).

A modern szexizmus felfogása tehát főként a diszkrimináció tagadásában nyilvánul meg, így minden olyan intézkedés ellen van, melyet a nőkkel szembeni diszkrimináció enyhítésére hoztak, valamint az esélyegyenlőség mellett felszólaló mozgalmak érveit is elutasítja.

A modern szexizmus mérésére Swim és Cohen dolgoztak ki egy kérdőívet, melyet egy skálaként lehet alkalmazni. A modern szexizmus skála az előítéletesség rejtett formáit méri, melyek azért burkoltak, titkosak és észrevehetetlenek, mert kulturális és szociális normákba beépített vélekedésről van szó. (Swim és Cohen, 1997)

Ambivalens Szexizmus

A nemi sztereotípiákat azonban tovább bonthatjuk egy másik igen jelentős tanulmány szerint. Glick és Fiske (1996) multidimenzionális megközelítése alapján a szexista attitűd kétféle hozzáállást foglal magába: így beszélhetünk ellenséges és jóindulatú szexizmusról. (*3 dimenzió: hatalmi viszonyok, nemek közötti különbségtétel (kiegészítés vs. versengés) és a heteroszexuális kapcsolatok dinamikája.)

A jóindulatú szexizmus sem egy pozitív hozzáállást jelent, mert végső soron ez is egyfajta tradicionális sztereotípia, és a férfiak dominanciáját támasztja alá. A jóindulatú szexizmus azért hathat jóindulatúnak, mert olyan pozitív, proszociális viselkedésekben nyilvánul meg, mint a nők segítése, mivel e gondolkodásmódban a nők szerethetőek és bájosak, akik teljessé teszik a férfiak életét, viszont inkompetensek, épp ezért támogatásra és védelemre szorulnak.

Azonban ez a hozzáállás is ugyanúgy sztereotipizál és a tradicionális, korlátozott női nemi szerepek fontosságát emeli ki, mint az ellenséges szexizmus, csak éppen pozitív hangsúllyal. Az ellenséges szexista felfogás bár hasonló sztereotip alapokon, de sokkal negatívabb hangsúllyal viseltet a nők iránt, ebben a koncepcióban a nők, mint versengő, kontrollt birtokló, kevésbé szerethető, ámbár kompetens nemként jelenik meg.

Glick és Fiske (1996) e két dimenzió vizsgálatára hozta létre az Ambivalens Szexizmus Skálát, mely szerint összesen négy-féle kombináció lehetséges: a nem szexista-, a jóindulatú-, az ellenséges-, és a szexista – a mindkét dimenzióban magas értéket mutató – hozzáállás.

Diszkrimináció

A diszkrimináció fogalma, fajtái

Fontos meghatároznunk, hogy mit értünk diszkrimináció alatt. A diszkrimináció fogalmát zömében inkább tudományos munkákban, esetleg különböző politikai, társadalmi határozatokban (pl. ENSZ nemzetközi egyezményében, EU irányelvei között) találhatjuk meg. A diszkrimináció köznap, általánosan ismert és elfogadott fogalma szerint *hátrányos megkülönböztetést jelent, olyan elbánást, amely sérti a jogegyenlőség elvét*. Több fogalmi meghatározás közül a legátfogóbb talán a Magyarországon hatályos Egyenlő Bánásmód Törvényében megfogalmazott magyarázat: *Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága (faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet) miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban*. (in. Magyarország VI. kormányzati jelentése az ENSZ számára a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről)

A diszkriminációnak azonban létezik egy másik formája is: a pozitív megkülönböztetés, amely a definíció szerint *olyan megerősítő intézkedésekből áll, melyek az egyenlő hozzáférést és részvételt garantálhatják* (Arató, 2007).

Egyenlő bánásmód, avagy esélyegyenlőség

Az **egyenlő bánásmód** fogalma nem azonos az esélyek egyenlőségével, így tisztáznunk kell a két megközelítés közötti különbséget. Az egyenlő bánásmód elve olyan jogi szabályozások, irányelvek alapja, mely azt hivatott biztosítani, hogy az egyes személyekhez való hozzáállás

nem különbözhet nem, faj, etnikai hovatartozás és egyéb tulajdonságon alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt. Tehát ez az elvárás valójában egy tilalmat fogalmaz meg, a negatív diszkrimináció tilalmát, és az attól mentes élethez való alapvető jogot támogatja. (Kende-Szűcs, 2002)

Az **esélyegyenlőségi elv** alapján olyan társadalmi-politikai intézkedések valósulhatnak meg, melyek nemcsak az egyenlő bánásmódot biztosító tilalmakat, hanem a különbségek korrekcióját segítő támogató programokat is magukba foglalnak. Így minden olyan jogi és nem jogi eszköz felsorolható ez az elv mellett, melyeknek célja, hogy a társadalmi hátrányokat csökkentsék az adott kisebbségi és többségi csoportok tagjai közötti, valamint az élet különböző területein való egyenlő érvényesülés lehetőségét mindenki számára egyformán biztosítsák.

Az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja az 1980-as évektől kezdve a diszkrimináció csökkentésével és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos. Napjainkban is kardinális jelenségről van szó, melynek szabályozása folyamatosan alakult, alakul, így mára nemcsak az egyenlő bánásmódot szabályozzák rendelkezések, hanem az esélyegyenlőség megteremtését elősegítő társadalmi, szakmai és politikai intézkedések, különböző támogató programok kidolgozása is folyamatosan fejlődik. Sőt, az 1990-es évek végére, a figyelem egyre inkább áttolódott az említett pozitív diszkriminációs programok alkalmazása felé, mint például a munkaerő-piaci integráció (Kende- Szűcs, 2002).

A megerősítő törekvések az esélyegyenlőség megteremtése érdekében az élet bármely társadalmi területén alkalmazhatók, ahol csak szükségesek lehetnek. Egy, az elv gyakorlati használatáról készült tanulmány (Norris, 2000) szerint három különböző típusú munkaerő-felvételi politika, eljárás létezik a nők és a kisebbségek a munka világában való részvételi arányának növelésére:

(1) Az úgynevezett **retorikai stratégiák** elnevezés alatt azt érti a szerző, hogy a szervezet vezetői olyan nyilatkozatokat, beszédeket tesznek, melyek azt igyekeznek erősíteni a közgondolkodásban, hogy mennyire fontos a társadalmi egyensúly, vagyis az egyenlő esélyek és a diverzitás. Igaz, ezek inkább csak felszíni intézkedéseknek tűnnek, melyek a politikai korrektség elvárásainak tesznek eleget, azonban első lépésként szolgálhatnak a diszkrimináció csökkentésére.

(2) Az **„affirmative action”**, vagyis a megerősítő társadalmi törekvés a segítségnyújtás olyan formáit foglalja magába, mint a tréningek, a csoportos tanácsadások, az anyagi támogatások. Ezeknek a programoknak a célja az esélyegyenlőség megteremtése azáltal, hogy

ledöntik azokat a határokat, melyek miatt a nők és egyéb kisebbségi csoportok hátrányos helyzetbe kerültek. Mindezek megvalósulhatnak esélyegyenlőséget támogató gondolkodásmódot serkentő beszédekben, vagy mindenki számára egyformán elérhető tréningek formájában, de a kisebbségi csoportból jelentkezők öntudatosságának megerősítése is egyfajta megerősítő társadalmi intézkedésnek számít.

(3) A harmadik típusú megközelítés a **pozitív diszkriminációs stratégiák** alkalmazása, mely egy tipikus és kifejező példája a kvótarendszer kialakítása például a kormányban helyet foglaló nők számának megerősítésére. Ez három szinten kivitelezhető, a leggyengébb, amikor a kvóta egy meghatározott százalék, mely a parlament összes szintjét magába foglalja. Keményebb kritérium, ha szintenként kerül meghatározásra ez a százalék, és ennél is meghatározóbb eset, amikor a legfelsőbb szinteken kell fenntartani bizonyos számú helyet a női politikusok részére.

Azzal a cikk szerzője (Norris, 2000) is egyetért, hogy ez utóbbi intézkedések nem tökéletesen fair megoldások a diszkrimináció problémájára, hiszen a hátrányos helyzetű csoportok előnyben részesítésével más csoportokat zárnak ki, vagy részesítenek hátrányban. A megerősítő társadalmi intézkedések alkalmazása során mennyiségi és minőségi határokat (kvótákat) kell szabni, holott a jogrendszer célja éppen ezen kategóriák eltörlése, a társadalom integrálása.

Heilman egyik kutatásában (1996) a pozitív diszkriminációs politika hatékonyságát vizsgálta. Arra volt kíváncsi, hogy vajon ezeknek a társadalmi megerősítő intézkedéseknek a haszna, avagy a költsége nagyobb. Megállapításai szerint ezek az esélyegyenlőségi törekvések nem szükségszerűen eredményeznek egyenlőséget sem a munkahelyen, sem a társadalomban általában, hiszen épphogy a sztereotipikus gondolkodást és az előítéletes attitűdöt erősítik. Ez azért lehetséges, mert a kedvezményezett csoportnak – akiket éppen ezekkel a programokkal szeretnénk egyenlővé tenni a többséggel – egy másik stigmával kell szembenéznie: a többség inkompetensnek és gyengébb képességekkel rendelkezőnek tekinti ezeket a személyeket. Másrésztől viszont azok, akik nem részesültek pozitív diszkrimináció szerinti előnyben, sokkal kompetensebbnek, magasabban kvalifikáltnak érzik magukat azokkal szemben, akik az említett intézkedések által jutottak előnyhöz. Ezáltal a kirekesztettek frusztrációja destruktív hatással lesz a munkafolyamatokra, valamint növekszik a csoporton belüli ellenségeskedés. Harmadrésztől pedig a kedvezményezett személyek önértékelése nagymértékben csökken, annak köszönhetően, hogy ezek a résztvevők úgy érzik, nem megérdemelt teljesítményük,

képességeik, kompetenciájuk miatt kerültek az adott helyzetbe, továbbá mindezek miatt növekedhet az alsóbbrendűségi érzésük.

A pozitív diszkrimináció célja elsősorban a kisebbségi helyzetből fakadó hátrányok kompenzálása, ugyanakkor a társadalmat két részre osztja: "támogatókra" és "támogatottakra", ami azt vonja maga után, hogy a támogatók kibújhatnak a kötelezettségek alól, míg a támogatottak visszaélhetnek jogaikkal – ezáltal növelve az alapvetően is súlyos ellentétet a többség és a kisebbségek között. Pozitív diszkrimináció ily módon fokozhatja az előítéleteket, a kisebbségi csoport stigmatizáltságát, továbbá erősítheti az elmaradottabb társadalmi csoportokban az áldozat szerepet, ahelyett, hogy valóban az esélyek egyenlőségét teremtené meg. Tehát a fenti kutatások eredménye is azt sugallja, hogy nem csak a pozitívan diszkriminált csoporttal érdemes foglalkozni, hiszen erre a csoportra nagy hatást fejthet ki a támogatásból kimaradtak hozzáállása.

Pontosan ennek az elgondolásnak a vizsgálatára állított fel Maio és Esses (1998) egy olyan kísérleti helyzetet, amely nem a kedvezményezett csoport, hanem a „kizártak” perspektíváját helyezi középpontba, vagyis a többség kisebbségről alkotott percepciója felől közelít a megerősítő társadalmi intézkedések hatásának vizsgálatához. Alapvetően azzal a feltételezéssel indultak, hogy a megerősítő társadalmi intézkedések alkalmazása a kedvezményezett csoport negatív megítélését eredményezi. Kutatásuk során egy fiktív emigráns csoport történetét olvastatták el a vizsgálati személyekkel, mely egy meglehetősen pozitív képet festett a bevándorlókról (szorgalmasak, iskolázottak, kitartó munkaerőt jelentenek), akik egy természeti katasztrófa miatt kényszerültek elhagyni országukat. Majd a résztvevők információt kaptak a kanadai kormány a bevándorlók munkavállalását támogató pozitív diszkriminációs politikájáról; a kontrollcsoport szövegében nem szerepelt ilyen tartalmú adat. Ezt követően kérdőíveket és attitűdskálákat töltöttek ki, melyekkel a kutatók az emigráns csoportról kialakult véleményt és hozzáállást mérték. Eredményeik nagyban alátámasztják a várt viszonyulásokat: ha úgy tudták, hogy az emigránsok a pozitív diszkrimináció jegyében bizonyos előnyt kaphatnak kisebbségi létük miatt, akkor kevésbé kompetensnek észlelték őket, és gyengébb képességeket tulajdonítottak nekik, bár erre semmilyen objektív adat nem utalt. Érdekes eredmény továbbá, hogy az előbb említett helyzetben a bevándorlókról általánosan alkotott vélemény is negatívabb volt, a kontrollcsoport percepciójához képest. Elmondható tehát, hogy a többség, a „kirekesztettek” észlelésére és attitűdjére is hatással lehet a megerősítő társadalmi intézkedések alkalmazása.

Kutatók egy másik csoportja (Quinn et al., 2001) a pozitív diszkriminációs programok és eszközök elfogadását vizsgálták, vagyis azokat a tényezőket kívánták feltárni, melyek a többség tagjait az elfogadás felé irányítja. Quinn és munkatársai azt találták, hogy pozitívabb és elfogadóbb az attitűd a kedvezményezett csoport felé, ha azok vállalják a felelősséget vagy a probléma okozásáért, vagy annak a megoldásáért. Fontos azonban, hogy csak az egyik tényező megléte eredményez nagyobb elfogadást, mert ha mind az okozás, mind a megoldás felelősségét felvállalják, avagy egyiket sem, akkor nő a megerősítő intézkedések igazságosságával szembeni ellenállás. A vizsgálat konklúziója tehát az, hogy nem annyira maga az egyenlőségi intézkedések alkalmazása, hanem azok keretezése, megfogalmazása és tálalása számít a hozzáállás kialakításában, kialakulásában.

A keretezés fontosságát támasztja alá a Crosby és munkatársai (2003) nevéhez fűződő tanulmány is, mely a megerősítő társadalmi intézkedések pszichológiai következményeivel és az eljárásbeli vitákról szól. Eredményeikre alapozva felvázolnak néhány olyan területet, melyet érdemes kellő odafigyeléssel kezelni, akár fejleszteni, ahhoz, hogy a pozitív diszkriminációs törekvések az elvárt hatékonyságon működjenek, vagyis a többségi, kimaradt személyek negatív percepciója csökkenjen, elfogadása és támogatása pedig növekedjen. A Quinn és munkatársai (2001) által említett keretezés fontosságát jelen szerzők is kiemelik, hiszen a korrekt és érthető tájékoztatás a megalapozatlan hiteket, a „mítoszokat” tudja feloldani. Segíti az elfogadó attitűd kialakulását az is, ha a kimaradt személyekkel megértetjük, hogy milyen előnyöket hordoz a diverzitás egy szervezet hatékonyságát tekintve, így ennek biztosítására szükségszerűnek bizonyul a pozitív diszkriminációs eszközök alkalmazása. Valamint hangsúlyozzák, hogy meglehetősen előmozdítja az elfogadó hozzáállást az is, ha a követelmények és az elvárások konkretizáltak, tisztán és érthetően megfogalmazottak, és ezeket az esélyegyenlőségi törekvések alkalmazásánál szigorúan figyelembe veszik.

Már egy korábbi kutatás szerzője (Thomas, 1990) is rávilágított, hogy az „affirmative action” programja nem elegendő a diszkrimináció megoldásához, mert az egy mesterséges, átmeneti intervenció, melynek célja, hogy lehetőséget biztosítson a vezetők számára, hogy kijavítsák az igazságtalanságokat, az egyenlőtlenséget és a hibákat. Tehát önmagában nem elegendő ahhoz, hogy megteremtse a munkán alapuló feljebb jutás lehetőségét, mert a megérdemelt alapon kapott előnyökkel áll szemben. A szerző egyúttal arra a résre is utal, mely az esélyegyenlőségi

törekvések ideológiájának pajzsán keletkezik, amint a kedvezményezettek visszaélnék az egyenlőség érdekében hozott intézkedések adta lehetőségekkel.

Ugyanakkor kiemeli a sokszínűség hatékonyságot növelő előnyeit az egyes szervezeteknél, alátámasztva azt az álláspontot, hogy igenis szükséges a különböző típusú tehetségeket, tudást és képességeket alkalmazni az eredményesség, sikeresség érdekében.

A fentiek alapján, ma nem az a megfelelő kérdés, hogy foglalkoztatunk-e elegendő számú női és kisebbségi munkavállalót, hanem az, hogy ez egy olyan munkahely-e, ahol a „mi” az mindenki. Vagyis egy olyan munkahelyi környezet megteremtését elősegítő, sokszínűséget támogató vezetői program elsajátítása lenne a megoldás, ahol a kulturális és nemi változatosság ellenére, magas produktivitást, és olyan simán és zökkenőmentesen működő folyamatokat találunk, mintha a szervezet teljesen homogén lenne. (Thomas, 1990)

Megerősítő társadalmi intézkedések – Pro és kontra

A megerősítő társadalmi törekvések (affirmative action) mellett és ellen egyaránt felsorakoztathatók különböző érvek. A külföldi szerzők többségi álláspontjának alapja a rassz szerinti megkülönböztetéssel való szembeszállás, annak csökkentése, kevésbé esik szó a nemek közötti diszkriminációról.

Williams (1991, in Farber, 1994) egy meghatározó támogatója azoknak a politikai intézkedéseknek, melyek alkalmazása során a feketékre egyénekként tekint a társadalom, nem pedig statisztikai adatként. Kiemeli, hogy ezekért a megerősítő intézkedésekért éppen annyi felelősséggel tartozik a társadalom, mint a szakmapolitika.

Barnes (1992, in Farber, 1994) hasonlóan a megerősítő társadalmi intézkedések mellett sorakoztatja fel érveit. Szerinte ezeknek a támogatásoknak az előnyei messze megelőzik azok költségeit. Ezek az intézkedések azáltal, hogy a szegényebb, a munkásosztálybeli, a középosztálybeli és a magasabb társadalmi rétegekbeli feketéknek azonos oktatási, foglalkoztatási és üzleti lehetőségeket biztosítanak, növelhetik a gazdaság hatékonyságát, valamint lehetőségeket biztosítanak az integráció és a diverzitás megteremtésére.

Barnes szerint (1992, in Farber, 1994) egyértelműen szükséges az egyenlőség érdekében támogatásokat és szabályozásokat létrehozni és alkalmazni, hogy a nők, a különböző rasszok és etnikumok tagjai, a megváltozott képességű személyek ne csak a múltbéli diszkriminációk orvoslására, illetve napjainkban megjelenő kirekesztő gyakorlatok hatásainak csökkentésére hozzanak létre politikai-társadalmi intézkedéseket, hanem alapjaiban szüntessék meg a „normális” fehér ember kiváltságait hirdető perceptuális dominanciát.

Kennedy (1986, in Farber, 1994) is osztozik azon az állásponton, miszerint az egyenlőség megteremtését segítő programok és szabályozások olyan státusz, munkahelyi pozíciók betöltését teszik lehetővé a feketék számára, melyek állandósulva magasabb törekvést eredményeznek a későbbi generációk hozzáállásában, illetve a döntéshozatalba való bevonás, az inklúzió tovább fokozhatja az elköteleződést, az érdeklődést.

Más szerzők látszólag támogatják a megerősítő intézkedéseket, azonban bizonyos aspektusaival szemben kissé szkeptikus a hozzáállásuk. Bell úgy véli (1989, in Farber, 1994), hogy a motiváció és a hatékonyság bizonyos szempontból megkérdőjelezhető a kedvezményezett csoport esetében. Szerinte ezek a programok csupán elkötelezett próbálkozások az etnikai és faji alapon történő előnytelen bánásmód csökkentésére, azonban valójában sokkal inkább a fehérek morális igényeinek kielégítésére szolgálnak, mint a kedvezményezett csoport támogatására. Mindennek ellenére az egyenlőséget létrehozó társadalmi törekvéseket támogatni kell, ugyanakkor nem szabad megfeledkezni arról, hogy az általuk biztosított segítség és diszkriminációs enyhülés még korántsem éri el az ideális helyzetet. Egy másik szerző, Delgado (1991, in Farber, 1994) szerint, aki szintén kritikus a megerősítő intézkedésekkel szemben, mindezek csak egy szűk réteg számára biztosítanak foglalkoztatást és támogatásokat. Például, ezek a pozitív diszkriminációs programok az oktatási felvételi rendszerben azért problematikusak, mert a többségi társadalom fiatal tagjainak felvétele természetes, azonban a kisebbségi csoportok fiatal képviselői az oktatásban a „diverzitás” érdekében, támogató programokkal lehetnek jelen. Továbbá hasonlóan Bell nézeteihez, Delgado is megemlíti, hogy az etnikai sokszínűség az oktatási szempontból értékes a többség számára.

Korábbi kutatások

Az utóbb felsorolt érvek és ellenérvek főként az etnikai kisebbség helyzetének elemzése alapján történt. Vannak azonban olyan kutatások, melyek a nőkkal, mint diszkriminációt sokszor megélt csoporttal foglalkoznak. Ezek többsége inkább a különbségtétel, az előnyös helyzetbe juttatás, a nem teljesítmény alapon történő támogatás hatásait és következményeit vizsgálták.

A nők egyenjogúságáért folytatott 'harcok' eredményeként egyre több törvényi szabályozás jelent meg az egyenlőség megvalósításáért a munka világában. Kutatók egy csoportja azonban nem kapott egyértelmű adatokat, melyek alátámasztották volna a törvényi eljárások hatékonyságát a nemi egyenlőség létrehozásáért folyó tevékenységekben. (Whitehouse, 1992) A nők diszkriminációját, illetve annak hatását több kutatásban vizsgálták már, más-más tényezőkre fókuszálva. A kutatócsoportok többnyire olyan eredményeket kaptak, melyek alátámasztják a diszkrimináció hatását a teljesítmény értékelésére, az önértékelésre, a mások értékelésére, sőt találtak adatokat arra is, hogy választást, teljesítményt hogyan befolyásol az előzőleg megkülönböztetett helyzetbe sorolás.

Egy korai tanulmányban (1987) Heilman, Simon és munkatársaik olyan kísérleti helyzetet alakítottak ki, hogy a résztvevők, mind a nők, mind a férfiak sikeresen teljesítettek vagy megbuktak egy feladaton, ahol, vezetőként kellett helyt állniuk. Eredményeik szerint, ha a személyek úgy tudták, hogy a nemük alapján választották ki őket (szemben a teljesítmény preferenciával), a női résztvevők alulértékelték teljesítményüket, illetve a sikert nem saját kompetenciájuknak tulajdonították, továbbá kevésbé kompetensnek értékelték önmagukat, mint vezetők, és kevésbé akarták megtartani ezt a pozíciót. A férfiak esetében ugyanakkor ezt a különbséget nem tudták kimutatni.

Egy másik korai kutatásban Jakobson és kollégái (1977, in. Mucchi-Faina, 2005) férfiakat állítottak párba nőkkel, majd arra kérték őket, hogy vegyenek részt egy kommunikációs feladatban, melyben a nők, mint igazgatói pozícióra jelöltek szerepelnek. Korábban a nőket tájékoztatták arról, milyen úton jutottak el ide, vagyis nemük miatt, teljesítményük szerint vagy pedig a sorsé volt döntő szerep. Majd amikor végeztek, elmondták, hogy sikerült-e teljesíteniük a feladatot, vagy nem. Eredményeik szerint, azokban az esetekben, amikor a nők diszkrimináció miatt lehettek jelen, és a csoportnak nem sikerült jó eredményt elérnie, akkor ezek a nők vállalták a felelősséget a kudarcért, ugyanakkor siker esetében elhárították a dicséret jogosan rájuk eső részét.

Más vizsgálatokban nem annyira a saját teljesítmény szubjektív megítélésére, mint inkább a viselkedésben való hatás megnyilvánulására voltak kíváncsiak a nem szerinti preferencia során. Így Heilman és munkatársai (1991, in. Mucchi-Faina, 2005) további vizsgálatot folytattak, melyben a nemi diszkriminációs helyzet hatását figyelték a később elvégzendő feladat nehézségének megválasztására. Azt tapasztalták, hogy a nem alapján választott nők egy későbbi szituációban kevésbé nehéz feladatot választottak, mint azok a társaik, akiket a teljesítményük alapján jutattak a csoportba. Fontos eleme a tanulmánynak, hogy csak a nem

szerint kiválasztott hölgyek preferálták a könnyebb feladatokat, szemben azokkal a nőkkel, akik úgy tudták, hogy jó teljesítményük alapján kerültek a csoportba, vagy akik azt gondolták, hogy mind nemük, mind teljesítményük szerepet játszott a kiválasztásban. Ez utóbbi két csoport tagjai nagyobb valószínűséggel választottak kihívást jelentő feladatot.

Valamint a kutatócsoport eredményül kapta még, hogy azok a hölgyek, akik azt gondolták, hogy nemi preferencia miatt kiválasztottakként tekintenek rájuk mások, negatív érzelmeket tapasztaltak, illetve kevésbé kompetensnek érezték magukat, így könnyebb feladatot választottak.

Egy következő vizsgálatban Heilman és Kaplow egy másik kutatócsoporttal (1993, in. Mucchi-Faina, 2005) szintén arra jutott, hogy a nemi alapú kiválasztásnak a későbbi viselkedésre, preferenciára is van hatása. Ebben a vizsgálatukban azt találták, hogy ha a résztvevő nőket nemi preferencia szerint választják a csoportba, később ezek a személyek a további jelentkezőket negatívabban értékelték, illetve kevesebbszer javasolták felvételüket, ha azok szintén nő neműek voltak.

Még mindig a későbbi hatások vizsgálatánál maradva, más kutatók (Brown et al. 2000, in. Mucchi-Faina, 2005) a nemi alapú választásnak, bánásmódnak más negatív utóhatásait is megfigyelték a vizsgált személy későbbi magatartásában és teljesítményében. Ebben a vizsgálatban a fókusz a résztvevők teljesítményére irányult. Eredményeik pedig azt mutatják, hogy azok a nők, akik azt hitték, hogy csupán a nemük miatt kerültek be a csoportba, szignifikánsan rosszabbul teljesítettek egy későbbi probléma-megoldó feladatban, mint azok, akik úgy tudták, hogy random módon vagy mind a nem, mind a teljesítmény alapján jutottak előnyhöz.

Dolgozatunkkal szeretnénk hozzájárulni a diszkrimináció kurrens témájának kutatásához. Nem kívánunk döntést hozni, hogy mely szerzőknek lehet igaza, inkább egy folyamatot szeretnénk elindítani annak reményében, hogy a vizsgálat elsődleges eredményei alapján kapunk egy kiinduló pontot, hogy a megerősítő társadalmi törekvések mely aspektusai lehetnek hatékonyabbak, melyek kevésbé.

Elő kutatás

Dolgozatunk két kutatás bemutatását célozta meg. Mindkét vizsgálat a pozitív diszkrimináció hatásainak feltárására irányult. Az első alkalmával a teljesítményen kívül a motiváció és az önértékelés alakulásával foglalkoztunk, míg a második kutatást kiegészítettük a pozitív diszkrimináció szorongásra és a konformitásra való hatásának vizsgálatával. Így ez előbbit tekinthetjük előkutatásnak.

Az előkutatás hipotézisei

Kutatásunk fő célja, hogy adatokkal támasszuk alá a pozitív diszkrimináció hatását vagy hatástalanságát a teljesítményre, illetve a motivációra.

Feltételezésünk szerint, azok a résztvevők, akik pozitív diszkrimináció miatt kerülnek a csoportba, alacsonyabb teljesítményt mutatnak, mint a teljesítmény alapján továbbjutott személyek. Korábbi kutatások eredményei alapján hipotézisünket a nőkre, illetve a roma személyekre terjesztjük ki, míg várhatóan a férfiak teljesítményére nem lesz hatással a diszkriminatív helyzet.

Továbbá feltételezzük, hogy diszkriminációs helyzetben a nők, valamint a romák önértékelése alacsonyabb lesz, mint azoké a személyeké, akik információjuk szerint teljesítményük miatt kerültek be a csoportba. A férfiak esetében itt sem várunk különbséget.

Valamint vizsgálatunkban azt várjuk, hogy a diszkrimináció szerint kiemelt személyek motivációja magasabb lesz, mint a teljesítmény alapján továbbjutott résztvevőké, mert ez előbbi csoport tagjai, a negatív visszajelzés miatt, jobban fognak törekedni a magasabb teljesítmény elérésére.

A vizsgálatban résztvevő személyek

Kutatásunkban 18 év feletti felnőtt személyekkel vettük fel az adatokat. A résztvevők Baranya megyében élő roma és nem roma származású férfiak és nők voltak. Hipotézisünk vizsgálatára három csoportot hoztunk létre: (1) roma személyek (26 fő, ebből 13 nő, 14 férfi, átlag életkor: 30.42 év, szórás: 10.316), (2) nem roma nők (22 fő, átlag életkor: 22.05 év, szórás: 3.885), (3) nem roma férfiak (20 fő, átlag életkor: 25.5 év, szórás: 6.320), (összesen 68 fő 18 és 51 év közöttiek, átlag 26.26 év, szórás: 8.276).

Az előkutatás módszertana

Ahhoz, hogy a pozitív diszkrimináció hatásait vizsgáljuk egy olyan szituációt kellett teremtenünk, melyben van lehetőség a tovább vagy előrejutásra, vagyis fontos tényező, hogy milyen úton kerül egy előnyösebb, sikeresebb helyzetbe a vizsgálati személy. Ennek érdekében vizsgálatunkat egy verseny keretében valósítottuk meg. Verseny, melyben továbbjutni, így közelebb kerülni a győzelemhez, csak magas teljesítmény elérésével lehetséges. A megfelelő motiváció kiváltáshoz a verseny győztese 10.000 Ft jutalomban részesült. Az egyénileg teljesítendő feladat egy memória játék volt, melyben a résztvevők egy A/3-as méretű lapon 40 darab rajzolt képet néztek 20 másodpercig. Ezután egy 80 szóból álló szólistán jelölniük kellett, hogy melyik dolgot látták a lapon feltüntetve. (1. sz. melléklet) Ez alapján a teljesítmény változásának három mutatója van: a helyes válaszok száma, a kihagyások száma, mely gyakorlatilag a helyes válaszok fordítottja, így ezzel nem foglalkoztunk, valamint a téves riasztások száma, melyet azok a megjelölt szavak adtak, melyek nem találhatók a papíron. A résztvevők úgy tudták, hogy ennek alapján juthatnak a második fordulóba, ahol szintén egyedül kell megoldaniuk ezt a feladatot, azonban eredményük egy csapat részeként fog számítani, ezt követően pedig a legjobb 3 csapat 5-5 tagja méri össze erejét ugyancsak ebben a memóriafeladatban, ahol a végső győztes viheti el a pénzjutalmat.

Valójában azonban a résztvevőket két csoportra osztottuk, a teljesítmény alapján továbbjutókra, akiket a fentiek szerint tájékoztattunk, valamint a pozitívan diszkriminált csoportra, mely személyek úgy tudták, hogy nem érték el a továbbjutáshoz szükséges minimum pontszámot, azonban esélyegyenlőségi pontot kaptak.

Demográfiai adatok szerint három csoportunk volt: roma nők és férfiak, nem roma nők és nem roma férfiak. Ez alapján a résztvevők pozitívan diszkriminált csoportjai az alábbi információkat kapták továbbjutásuk indoklásaként:

- (1) a nők nagyon kiválóan teljesítettek, és nem jutott tovább elegendő férfi a második fordulóba, nekünk pedig szükséges, hogy az összes csoportban legalább egy-egy *férfi* résztvevő legyen,
- (2) a férfiak nagyon kiválóan teljesítettek, és nem jutott tovább elegendő nő a második fordulóba, nekünk pedig szükséges, hogy mind az összes csoportban legalább egy-egy *női* résztvevő legyen,

- (3) a nem roma származású személyek kiválóan teljesítettek, és nem jutott tovább elegendő roma személy a második fordulóra, nekünk pedig szükséges, hogy mind az összes csoportban legalább egy-egy *roma* résztvevő legyen.

A résztvevők mindkét fordulóban egy tíz itemből álló önbecsülés-kérdőívet is kitöltöttek. A Rosenberg Önértékelés Skála (*Rosenberg Self-esteem Scale – 2. sz. melléklet*), az önértékelés egy dimenzió mentén történő átfogó értékelésére jött létre. A kérdőív tíz kijelentésből áll, melyek a személy önmagára vonatkozó véleményét mutatják meg. Az egyénnek el kell döntenie, hogy egyetért-e a kijelentéssel, vagy sem. Az eredményt a tíz állításra adott pontszámok összegéből kapott érték adja, melyet jelen kutatásunkban az egyes csoportok közötti különbségek vizsgálatára használtunk fel.

A személyek motivációját két adattal kívántuk vizsgálni. Az adatfelvétel során mértük, hogy a résztvevők mennyi időt fordítanak a memóriafeladat megoldására. Úgy gondoltuk, hogy azok a személyek, akik motiváltak a magas teljesítmény elérésére, több időt fognak eltölteni a visszaemlékezéssel, hátha még eszükbe jut néhány dolog. Ugyanez igaz lehet a téves riasztások számára is, vagyis azok a résztvevők, akik több pontot szeretnének elérni, inkább megjelölnek olyan válaszokat is, melyben bizonytalanok, így növelve esélyeiket a győzelemre. Fontos megjegyezni, hogy az instrukcióban nem szerepelt olyan információ, hogy a hibák száma mínusz pontot, vagyis levonást ér. Továbbá azt megemlítettük, hogy a gondolkodási időt mérni fogjuk, ugyanakkor hangsúlyoztuk, hogy addig dolgozhat, amíg szeretne.

A második forduló után, mikor a kívánt adatokat felvettük, és a feladatot is megoldották a résztvevők, felfedtük a vizsgálat valódi okát, megnyugtattuk őket, hogy nem volt rossz az előző eredményük sem, és a versenyt természetesen végigvisszük, ahová a második fordulóból a legjobb 15 fő jut tovább, minden csoportosítást mellőzve.

Tehát a következőkben összefoglalt adatok voltak relevánsak a vizsgálat szempontjából a csoportok (romák, nem roma férfiak, nem roma nők) és a helyzetek (teljesítmény és diszkrimináció) összehasonlításához. Minden esetben az első fordulóhoz viszonyított eltéréssel számoltunk. A **teljesítményt** a memóriafeladatban adott helyes válaszok, illetve a téves riasztások száma adta. Az **önértékelést** a Rosenberg-féle skála pontszámai alapján hasonlítottuk össze. Míg a **motivációt** a gondolkodásra fordított idő mértékével, valamint a téves riasztások számával vizsgáltuk.

Eredmények

Az adatfelvétel után két csoportosító változó alapján (diszkrimináció/teljesítmény; roma/nem roma nő/nem roma férfi) hat csoport jött létre: (1.a) roma személyek – teljesítmény; (1.b) roma személyek – diszkrimináció; (2.a) nem roma nők – teljesítmény; (2.b) nem roma nők – diszkrimináció; (3.a) nem roma férfiak – teljesítmény; (3.b) nem roma férfiak – diszkrimináció. Az adatokat az SPSS 17 nevű statisztikai programmal elemeztük.

Vizsgálatunk fő eredménye szerint, mely a diszkrimináció hatására irányult, nincs különbség a teljesítmény és a diszkrimináció alapján továbbjutott személyek teljesítménye között, melyet a helyes válaszok több-szemponthus független mintás kovariancia-analízisével kaptunk.

Az önértékelés kérdőív adatait szintén több-szemponthus független mintás kovariancia-analízissel elemeztük. A mért értékek azt mutatják, hogy kezdeti eltérés van a csoportok között, mely szerint a roma személyek önértékelése szignifikánsan alacsonyabb a nem roma nőkhöz és férfiakhoz képest ($F(2;63)=5,054$; $p=0,009$). Ez az érték azonban a második fordulóban minden csoportnál növekszik – a diszkriminált nem roma férfiak kivételével, mert náluk minimális, de negatív eltérést, vagyis csökkenő önértékelést találtunk, ez azonban nem tekinthető lényegi különbségnek a statisztikai elemzés szerint.

Fontos eltérés viszont, hogy csoportoktól függetlenül a diszkriminált személyek önértékelése tendencia szintjén alacsonyabb, mint a teljesítmény útján továbbjutott résztvevőké ($F(1;62)=3,519$; $p=0,065$). A parciális együttható közepesen magas értéke arra utal ($\text{eff.s.}=0,23$), hogy a változóknak van hatása a csoportokra, azonban ennek tesztelésére érdemes lenne magasabb elemszámon megismételni a kutatást.

A több-szemponthus összetartozó mintás varianciaanalízis során tendencia szintű eltérést találtunk a csoportok között a motiváció tekintetében az idői ráfordítás alapján ($F(1;43)=3,4$; $p=0,072$). Elemzésünk azt mutatja, hogy a roma személyek sokkal több időt fordítottak a feladat megoldására, ha úgy tudták, hogy pozitív diszkrimináció segítségével jutottak tovább, szemben a teljesítmény miatt továbbjutó csoport tagjaival, akiknek lényegesen nem változott az idői ráfordítása. A nem roma nők csoportjában is változott a feladatra szánt idő a második fordulóban, viszont míg a pozitív diszkriminációs helyzetben nem találtunk különbséget, addig a teljesítmény csoportban közel egy perccel kevesebbet gondolkodtak a feladaton. A nem roma férfiak csoportjánál egyáltalán nem volt különbség a diszkriminációs és a teljesítmény csoportban mutatott motiváció között. (1. sz. táblázat, 1. és 2. sz. ábra)

A téves riasztások arányát elemezve – szintén a motiváció mérésére – azt az eredményt kaptuk, hogy a roma személyek szignifikánsan többször hibáztak, mint a nem roma férfiak és a nem roma nők ($F(2;63)=9,375$; $p=0,00$), vagyis a különbség a csoportok között áll fenn, nem a diszkrimináció vagy a teljesítmény szerinti előrejutás miatt.

Megvitatás

Vizsgálatunkban tehát arra voltunk kíváncsiak, hogy a pozitív diszkriminációnak milyen hatása van az ily módon előnyhöz juttatott személyek teljesítményére, valamint hogyan változik önértékelésük és motivációjuk a segítség után. Eredményeink szerint a teljesítménye nem változik azoknak a személyeknek, akik segítséggel jutottak tovább a versenyben, vagyis úgy tűnik, azok a megerősítő társadalmi intézkedések, melyek az esélyegyenlőség biztosítására szolgálnak, nem hatnak az emberek későbbi munkájára, teljesítményére.

Bár random módon osztottuk be a személyeket a különböző csoportokba, mégis úgy tűnik, hogy kezdeti különbségek álltak fenn az etnikai származás alapján, vagyis a roma személyek alacsonyabb önbecsülést mutattak a vizsgálat kezdetekor, mint a nem roma férfiak és nők. Az az evidens változás, hogy majdnem minden csoportnak nőtt a második fordulóban mért önbecsülése azzal könnyen indokolható, hogy úgy fogadtuk a résztvevőket, hogy továbbjutottak, ami gyakorlatilag egy pozitív visszajelzés, függetlenül ennek okától. Viszont eredményeink alapján mégis számított az, hogy mivel indokoltuk meg továbbjutásukat, hiszen azoknak a résztvevőknek, akik úgy tudták, hogy az első fordulóban nyújtott teljesítményük miatt vehettek részt a második fordulóban magasabb volt az önbecsülésük, mint azoknak, akik információjuk szerint segítséggel tudtak bejutni a döntőbe. Ez tehát arra utal, hogy a pozitív diszkriminációs intézkedések alacsonyabb önértékelést eredményezhetnek, ha olyan személyekkel hasonlítjuk össze és emeljük ki ezeket a jelentkezőket, akik magas teljesítményük alapján jutottak ugyanahhoz az előnyös helyzethez. Ahhoz, hogy ezt a megállapítást érvényesnek fogadjuk el, azonban szükséges lenne további vizsgálatokat folytatni, melyben magasabb a résztvevők száma, illetve több aspektusból közelítjük meg a kérdést.

Ugyanakkor eredményeink alapján elmondhatjuk, hogy azoknak a személyeknek változhat a motivációja, méghozzá pozitív irányba, akiket segítséggel, vagyis valamilyen pozitív diszkriminációs intézkedéssel emeltünk ki, juttattunk előnyhöz. Ez azért lehet fontos, mert a motiváció és a belső törekvés a siker, a magasabb teljesítmény elérésére nagyban befolyásolja az emberek hozzáállását, és végső soron ez által növekedhet eredményességük is. Ez a

gyakorlatban úgy valósul meg, hogy ha egy résztvevő azt az információt, mintegy visszajelzést kapja, hogy a teljesítménye nem volt elegendő, sőt gyenge volt, de valamely tulajdonsága (származása, neme, stb.) miatt mégis előnyös helyzetbe került (olyanok mellett, akik sikeresebbek voltak a feladatmegoldásban), nagyobb törekvést és elszántságot fog mutatni a következő megmérettetésben történő sikeres helytállás érdekében.

Tehát növekedni fog az intrinzik motiváció, és ha elfogadjuk, hogy a motiváció növeli az odafigyelést és a koncentrációt, illetve a hajlandóságot (például a több idői ráfordításra, vagy bizonytalanság esetén a próbálkozásra), akkor mindenképpen el kell fogadnunk azt is, hogy a megerősítő társadalmi intézkedések hatékonyan segíthetik az egyenlő esélyek megteremtésén kívül, a későbbiek során való helytállást is.

Kitekintés, avagy az előkutatás továbbfejlesztése

Vizsgálatunkban egy már sok szempontból körbejárt, kutatott témával dolgoztunk. Mégis újnak számított amiatt, mert a teljesítményt egy valódi, kognitív tudás alapján megoldandó feladattal mértük. Ez azonban a kutatás korlátja is, ugyanis a reprezentatív eredményhez nem célszerű emberek csoportját csupán csak egy (kognitív) képesség mentén összemérni. Úgy véltük, eredményeink validitását növelnénk, ha egy komplexebb, több képességet mérő feladattal, feladatokkal dolgoznánk.

Más részről úgy érzetük, nem volt elég egyértelmű a pozitív diszkrimináció alkalmazása. Vagyis hasznosabb lenne olyan magyarázatot adni a nem teljesítmény alapján kiérdemelt támogatásra, mely hitelesebb, és nyomatékosítja a résztvevőkben kisebbségi létüket jelen helyzetben.

Tapasztalataink alapján arra jutottunk, hogy érdemes lenne olyan további tényezőket is mérni, melyekre hatással lehet a pozitív diszkrimináció esete, mint például a szorongás, vagy a konformitás. Az önértékelés és a motiváció változását már jelen kutatásban is vizsgáltuk, azonban úgy gondoljuk, egy összetettebb kérdőív egzaktabban és megbízhatóbban mutatná a önbecsülés alakulását. A motivációt pedig az alkalmazott mutatókon kívül egy kérdőívvel is érdemes lenne alátámasztani.

Végül mindenképpen fontos megemlíteni, hogy a vizsgálat komplexitása és a csoportok sok alcsoportra bonthatósága miatt viszonylag kevés a minta elemszáma, tehát mindenképpen fontos lenne több résztvevővel dolgozni a következő alkalommal.

Második kutatás

Hipotézisek

A korábban bemutatott elméletek és kutatások eredményei alapján jelen vizsgálatban is hasonló feltételezéseink voltak, mint az előkutatás során. Azonban ez alkalommal csak női résztvevőink voltak, így hipotéziseink is csak nőkre, mint egy diszkriminált csoport tagjaira vonatkoznak.

Vizsgálatunkban mértük a résztvevők teljesítményét, mely elvárásaink szerint gyengébb eredményt mutat majd a pozitívan diszkriminált csoport esetében, mint a teljesítmény szerinti csoport tagjainak körében.

Úgy véljük, a diszkriminált csoport tagjainak motivációja gyengébb lesz, mint a teljesítmény alapján továbbjutó résztvevőké, melyet a kérdőív alacsonyabb értékei, és a mért feladatokra fordított kevesebb idő alapján állapíthatunk meg.

A szorongás és az önértékelés elvárásaink szerint csökkenni fog a pozitívan diszkriminált csoport tagjainak mutatói alapján, az első fordulóhoz képest, és a teljesítmény helyzetben lévő csoport tagjaihoz képest is alacsonyabb lesz.

Módszertan

Vizsgálati személyek

A kutatásban 44 fő 18 és 34 év közötti női résztvevővel dolgoztunk (az átlagéletkor: 22,34 az életkori szórás: 2,988). A hipotézisek vizsgálatára az első fordulót követően két csoportot hoztunk létre: (a) pozitívan diszkriminált csoportot; valamint (b) a teljesítmény alapján továbbjutó csoportot.

A vizsgálat menete

Kutatásunkat egy kétfordulós versenyhelyzetként hirdettük meg annak érdekében, hogy a kísérleti személyek kellő motivációval jelentkezzenek a vizsgálatra.

Az egyes vizsgálati személyeket arról tájékoztattuk, hogy egy szociálpszichológiai kutatásban keretében egy versenyben vesznek részt. Az első forduló során az egyéni teljesítményeket vesszük figyelembe, amelynek alapján fognak továbbjutni a második fordulóba. Ezen forduló alkalmával további négy résztvevővel alkotott csoportban kell majd együtt dolgozniuk, ebből következően a csoport teljesítményét fogjuk vizsgálni. A győztes csapat tagjai

pénzjutalomban részesülnek. A manipulált kísérleti helyzet fontos kritériuma volt, hogy a vizsgálati személyeket nem tájékoztattuk arról, hogy kizárólag nők vesznek részt valójában a kutatásban.

Az első fordulóban a résztvevők állapot-szorongást, önbecslést és motivációt mérő pszichológiai kérdőíveket töltöttek ki, valamint logikai, stratégiai és memória feladatokat oldottak meg. Végül egy hatalmas tál apró színes gyöngyöt kellett szétválogatniuk annak tudatában, hogy bármikor abbahagyhatják.

Ezt követően két hét múlva értesítettük az alanyokat az eredményeikről, mi szerint: továbbjutottak a második fordulóba. Fontos megemlíteni, hogy a résztvevők csoportját valójában random módon osztottuk ketté, azonban erről őket máshogyan tájékoztattuk. A második forduló alkalmával minden kísérleti személynek beszámoltunk az előző fordulóban nyújtott teljesítményéről, manipulált adatokkal:

A (a) *pozitívan diszkriminált* csoport tagjait arról informáltuk, hogy ugyan teljesítménye alapján (35 pont) nem jutott be a második fordulóba, azonban női mivoltából fakadóan esélyegyenlőségi pontban (+8 pont) részesítjük. Ennek segítségével elérte a határértéket (42 pont), tehát részt vehet a csoportos feladatban is. Az esélyegyenlőségi pontot azzal magyaráztuk, hogy „az első forduló logikai feladatait a férfiak könnyebben meg tudták oldani, hiszen számos kutatás támasztja alá, hogy a férfiak az ilyen jellegű feladatokban magasabb színvonalon teljesítenek”.

A (b) *teljesítmény* alapján továbbjutott csoport tagjai arról kaptak tájékoztatást, hogy mindössze 1 pontot veszítettek (49 pont) a maximum elérhető (50 pont) összpontszámból – megerősítve ezzel „kiváló” teljesítményüket.

Az első forduló eredményeinek tájékoztatása után a résztvevőnek újra ki kellett töltenie az állapot-szorongást mérő kérdőívet. Ezt követték a csoportos feladatok. A vizsgálati alanyak és a négy beépített személynek (csak férfiak) először egy stratégiai feladatot kellett megoldaniuk. A feladat megoldása azonos logikára épült az egyéni - és egyben első - forduló alkalmával elvégzett stratégiai feladattal. A cél a feladat minél rövidebb idő alatti teljesítése volt. Az előzőleg instruált beépített személyeknek a kísérleti személyre kellett hárítaniuk a feladat megoldását, valamint rossz alternatívával kellett előállniuk. Ezzel azt vizsgáltuk, hogy a kísérleti személy milyen mértékben vállalja fel a saját logikáját – hiszen az első fordulóban már megoldott egy ilyen jellegű feladatot -, illetve hány alkalommal kér segítséget a beépített személyektől.

A csoportos feladat második része egy konformitás vizsgálatból állt *(részletesen lásd Az alkalmazott módszerek és eljárások részben)*.

Ezt követően egyénileg ismét felvételre került az állapotszorongás, önbecslést és motivációt mérő kérdőív – ez alkalommal kiegészítve –, az Ambivalens Szexizmus Skálával, valamint a Modern Szexizmus Skálával. Végül ismét memória feladat és gyöngyválogatás következett.

A kutatás befejeztével az adott résztvevőt felvilágosítottuk a kutatás háttéréről – feloldva a manipulációs helyzeteket –, illetve tájékoztattuk a potenciális nyereség hitelességéről.

Az alkalmazott kérdőívek és módszerek

Jelen kutatásban azokat a módszereket bővítettük ki és fejlesztettük tovább, melyeket az előkutatás során alkalmaztunk.

Vizsgálatunk fő célja a pozitív diszkrimináció **teljesítményre** való hatásának feltárása. Ennek érdekében két feladatot alkalmaztunk: az egyik az előkutatásban bemutatott memória feladat volt, melynek mutatói a helyes megoldások, valamint a téves riasztások száma, illetve javulási aránya *(részletesen lásd az Előkutatás részben és az 1. sz. mellékletben)*. Azonban, mint azt kritikaként is megfogalmaztuk, ez a módszer csak egyfajta kognitív képességet mér, és bár mindenkinek a fejlődését, vagyis az önmagához viszonyított teljesítményjavulásával számoltunk, mégis fontosnak láttuk egy másik feladat alkalmazását is.

Így jelen kutatásunkat kiegészítettük egy logikai feladattal. Ez gyakorlatilag egy szöveges stratégiai feladat volt, melyben a megadott információk alapján a helyzet lehetséges megoldását kellett megfejteni *(a feladat szövegét lásd a 3. sz. mellékletben)*. Ahogy az eljárás ismertetése részben már említettük, az első forduló során egyedül kellett megoldaniuk ezt a stratégiai feladatot *(3/a sz. melléklet)*, míg második forduló alkalmával másik négy férfi beépített személlyel dolgozhatott együtt a vizsgálati alany egy ugyanazon az elven megoldható, de más szövegű stratégiai feladaton *(3/b sz. melléklet)*. A feladat megoldása így egy összetett adatot eredményezett: megmutatta, hogy a kísérleti személy által ismert, korábban helyesen megoldott stratégiai feladat analógiáját alkalmazza-e egy olyan csoportos helyzetben, amelybe korábbi magas teljesítménye, vagy pedig pozitív diszkrimináció segítségével jutott be. Tehát a kérdés az, hogy a vizsgált személy hogyan teljesít a különböző helyzetekben. Ezt három mutatóval szeretnénk mérni: a vizsgált személyek aktivitásával (mennyire kezdeményező vagy hagyatkozik a fiúkra – vállalja, hogy ír, olvas, számol) és a feladat megoldásával (ő mondja-e ki a megoldást, elmagyarázza-e a beépített személyeknek, vagy hagyja magát eltéríteni). Azonban ezekkel a mérési mutatókkal nem tudtunk számolni,

mert utólag úgy gondoltuk, hogy nem mutatnak valid és megbízható különbségeket. Tehát a teljesítményt jelen vizsgálatban is a memória feladat arányosított eredményeivel mértük.

Bár nem számoltunk velük, de meg kell említenünk azokat a gondolkodtató feladatokat is, melyeket a résztvevők az első forduló során oldottak meg (*lásd 4. sz. Melléklet*). Azért oldattuk meg velük ezeket a feladatokat, mert úgy tudták, a második fordulóba teljesítményük alapján jutnak tovább, így álca-feladatokként vezettük be őket.

A **motivációt** jelen kutatásban is mértük, annak három különböző aspektusát. Az előkutatáshoz hasonlóan, most is mértük memória-feladatra fordított időt, melyet jelenleg is a motiváció egyik lehetséges megnyilvánulásaként használtunk fel.

A gyöngyválogatást is, mint motivációt mérő feladatot alkalmaztuk, mellyel azt figyeltük, hogy a résztvevők milyen mértékben akarnak megfelelni az elvárásoknak, ebben mennyire motiváltak.

Azonban úgy gondoltuk, több okból kifolyólag is érdemes lenne a motivációt egy kérdőíves módszerrel is mérni. Elsősorban azért, mert ez egy egzakt, valid és reliábilis eljárás, mely alátámaszthatja, vagy éppen megcáfolhatja a másik két, általunk felállított módszer eredményeit. Másrészt a kérdőív – önbevallásos természeténél fogva – egy olyan motivációs értéket adhat, melyek a vizsgálati személy önmagáról gondol, szemben a másik két módszerrel, melyek során a vizsgálatvezető jelenléte, illetve az idő látható mérése egyfajta megfelelést és az ebből adódó motivációt mérheti. Így a motiváció mérésére a Delfi örökösei (Rudas, 1990) című könyv háromkomponensű motivációs kérdőívét alkalmaztuk. Ez magába foglalja: a társulási, hatalmi és teljesítmény motivációt. (*5. sz. melléklet*)

Az előkutatás során alkalmazott Rosenberg-féle önbecsülés skálát nem találtuk tökéletesen megbízhatónak, így az **önértékelés** mérésére a Maarit Johnson által kidolgozott *Önértékelés Kérdőívet* alkalmaztuk, mely két részből épül fel. Az első része (*BSE – 6/a sz. melléklet*) vonás alapú, azaz a belső önértékelést méri, 17 állítást tartalmaz. A második része (*ESE – 6/b sz. melléklet*) pedig állapot alapú, azaz a külső önértékelést vizsgálja, 16 állításból áll (Maarit, 2008). Ötfokú Likert-skálán kell megjelölni, hogy mennyiben jellemzi az egyént az adott állítás. Az állítások között találhatunk fordított állítást is.

A *BSE* kérdőív két alskálából áll. Az egyik alskála: a libidó, amely a saját érzésekhez való hozzáférést jelenti. A másik alskála: az agresszió, amely a szelf-asszertivitást méri, ami az integritással társul. Az az egyén, aki ennek a kérdőívnek a kitöltésével magas pontszámot ér el, magas belső önértékeléssel rendelkezik (Maarit, J. 2008).

Az ESE kérdőív három alskálát ölel fel. Az első alskála: a kondicionálás, azaz a mások általi megerősítés szükséglete. A második alskála: a kemény munka, mely a perfekcionizmust, a felelősséget és a tökéletességre való törekvést foglalja magába. A harmadik alskála: a mások feletti kontroll igénye. A kérdőív kitöltése során elért magas pontszám magas külső önértékelésre utal (Maarit, J. 2008).

A pozitív diszkrimináció hatásának vizsgálatát további két tényezőre is kiterjesztettük. Az egyik a **szorongás**, melynek mérésére a Spielberger-féle Állapot-Vonás Szorongás Kérdőívet (STAI) használtuk. A STAI a szorongás erősségének mérésére kidolgozott, 40 tételt tartalmazó önkitöltős mérőeszköz (7. sz. melléklet). A kérdőívet Spielberger és munkatársai dolgozták ki 1970-ben, magyar mintára történő validációja pedig Sipos Kornél és munkatársa nevéhez fűződik (Sipos és Sipos, 1978). Az eszköznek két változata van, a szorongás, mint személyiségvonás felmérésére szolgáló (STAI-T), illetve a pillanatnyi, állapot-szorongás (STAI-S) felmérésére szolgáló skála (Kállai és Kézdi, 2003). Kutatásunkban három alkalommal vettük fel az állapotszorongást mérő kérdőívet, amely 20 tételből áll.

A kérdőív magyar validációjának eredményei alapján a STAI pszichometriai tulajdonságait tekintve a követelményeknek megfelelő, használatra alkalmas. Az állapot-szorongás skála az elvárásoknak megfelelően érzékeny a stresszre, nagy érzelmi igénybevételre (Sipos & Sipos, 1978).

A másik tényező a **konformitás**, melynek méréséhez Solomon Asch konformitáskísérletét rekonstruáltuk (1950, 1952, 1956). Ez a kísérlet arról szól, hogy 18 ábrát láthatnak a személyek, melyek mindegyikén vonalak vannak: egy viszonyítási target és három betűvel jelzett (8. sz. melléklet), melyek közül ki kell választani, hogy melyik ugyanolyan hosszúságú, mint a bekeretezett vonal. A beépített személyek feladta az volt, hogy hat helyes választ követően – az előzetesen egyeztetett ábráknál – következetesen ugyanazt a hibás választ adják. Ezzel azt kívántuk mérni, hogy a vizsgálati személy milyen mértékben hódol be a csoportnyomásnak – azaz a négy férfi által alkotott abszolút többségnek –, vagy mennyire vállalja fel saját nézetét (abszolút kisebbségként).

Eredmények

Kutatásunk adatait az SPSS Statistics 19 nevű statisztikai programmal elemeztük. Eredményeink azt mutatják, hogy nincs szignifikáns különbség a diszkrimináció és a teljesítmény szerint csoportba sorolt résztvevők teljesítménye, motiváció, önbecsülése, állapotszorongása és konformitása tekintetében.

A csoportok **teljesítménye** között a memória feladat helyes válaszainak száma, illetve a téves riasztások aránya nem mutatott különbséget.

A résztvevők **motivációját** több perspektívából is mértük. Egy-szemponos független mintás kovariancia-analízissel elemezve a ráfordított időt azt kaptuk, hogy a gyöngyválogatás, mint a megfelelésre való törekvés mutatója, tendencia szintjén különbözött a két csoportban ($F(1;41)=2,987$; $p=0,91$). Azaz a diszkriminált személyek valamivel több időt foglalkoztak a gyöngyök válogatásával, mint a teljesítmény helyzetben lévők. Ezt nem erősítette meg a memória feladatban kapott téves riasztások aránya. Továbbá a motivációt mérő kérdőív sem mutatott ki különbséget a csoportok tagjai között a teljesítmény, a társulási és a hatalmi motívum mentén egyaránt.

Az **önbecsülést** és a **szorongást** mérő kérdőív alapján ugyancsak nem találtunk eltéréseket a diszkriminált és a teljesítmény szerint továbbjutott résztvevők között. Azonban ezek olyan személyes, alapvető, „hozott” változók, melyek meghatározzák, hogy egy személy hogyan viselkedik különböző helyzetekben, esetünkben csoportokban. Így a kérdőívekben mutatott adatokat korreláltattuk az egyes csoportokban.

A korreláció eredményei szerint a *diszkriminált személyek* konformitására hatással volt a külső önbecslésük mértéke ($-0,541$; $p=0,009$). A konformitást, igaz, csak tendencia szinten, de úgy tűnik, ellentétesen befolyásolta a résztvevők előzetes ideológiája a modern szexizmusról ($-0,409$; $p=0,065$). Tehát minél alacsonyabb az egyéni külső önértékelés, valamint minél inkább a nemek egyenlőségének eszméjével azonosul a személy, annál nagyobb a valószínűsége, hogy konform módon fog viselkedni. Azonban, azoknak a hölgyeknek, akiknek magasabb a nemek közötti egyenlőség iránti igénye, a pozitív diszkrimináció, valamint a férfiakkal történő csoportmunka után a teljesítmény iránti igénye alacsonyabb lesz ($0,545$; $p=0,011$). Ugyancsak a nemi ideológiák hatását vizsgálva a korreláció azt mutatta ki, hogy a jóindulatú szexizmus magasabb mértéke magasabb külső önértékelést eredményezett a pozitívan diszkriminált résztvevők esetében ($0,56$; $p=0,008$).

A vizsgált személyek állapotssorongása a korreláció alapján igencsak hatott a téves riasztások arányára, vagyis magasabb szorongás, nagyobb hibázást eredményezett, ha a teljesítmény szempontjából vettük figyelembe a téves válaszokat. Azonban ha a motiváció tényezője szerint közelítettünk, akkor azt mondhatjuk, hogy a jobban szorongó egyének a jobb teljesítményre való törekvés igénye miatt bizonytalan válaszokat is megjelöltek (0,000; $p=0,712$). Ez utóbbi perspektívát támasztja alá a motivációs kérdőív együtt járása a szorongás mértékével. Ez alapján a teljesítésre (0,518; $p=0,014$), illetve az együttműködésre (0,5; $p=0,018$) való magasabb igény a szorongás erősödését eredményezi a pozitívan diszkriminált csoport tagjainál.

A teljesítmény szerint továbbjutott személyek mutatói másként alakultak. Ebben a csoportban a résztvevők konformitását egyik vizsgált tényező sem befolyásolta a korreláció alapján. Azonban a szorongás mértékére hatással volt több változó is, mely szerint a magasabb belső önértékeléssel rendelkező személyek nagyobb szorongást mutatnak, ha kiváló eredményük alapján bekerülnek egy csoportba, ahol ismét teljesítményt várnak tőle (0,611; $p=0,003$). Hasonlóan alakul a szorongás, ha ugyanebben a szituációban lévő személyeknek magasabb a teljesítményre (0,568; $p=0,006$) és a vezetői szerep betöltésére való igényük (0,509; $p=0,015$). Ellentétesen változik azonban a szorongás, ha a résztvevőknek az együttműködésre való motivációjuk magasabb (-0,588; $p=0,004$).

Az adatok elemzésének eredménye arra is utal, hogy a modern szexizmus skálán magasabb pontszámot elérő nők, bár eredményes munkájuk útján váltak csoporttaggá, mégis alacsonyabb külső önbecsülést mutattak a férfiakkal való csoportmunka után (-0,443; $p=0,044$). Ugyan csak tendencia szintjén, de hasonló eredményt kaptunk az ambivalens szexizmus skála ellenséges szexizmus faktorában magas értéket elérő személyek esetében is (-0,42; $p=0,051$). Ugyanakkor az eltérő hagyományos nemi szerepeket hangsúlyozó egyének vezetésre való motiváltsága magasabb a csoportmunkát követően (0,533; $p=0,013$).

A konform viselkedés kialakulását elősegítő változók, személyes tényezők statisztikai meghatározását Lineáris regresszió-analízissel vizsgáltuk. Eredményeink alapján azt mondhatjuk el, hogy a teljesítmény csoport tagjainak viselkedését 28%-ban magyarázza meg a motiváció teljesítmény motívumának, valamint a külső önbecsülésnek együttes megjelenése. Ugyanakkor a diszkriminált tagok konformitását a modern szexizmus skálán elért értékük is befolyásolta, valamint hatással volt rá az önbecsülés külső aspektusa, mely komponensek együttes jelenléte 34%-ban segíti elő a konform viselkedést.

Ez utóbbi az adatokra két-szemponthoz független mintás kovariancia-analízist is alkalmaztunk, mely statisztika eredménye szerint az önbecsülésre nincs hatással az, hogy milyen csoportba soroltuk a személyt. Azonban az, hogy a beosztás után konform vagy nem konform viselkedést mutatott-e a résztvevő, már hatott a kérdőívekben bevallott külső önbecsülés mértékére ($F(1;39)=-5,717; p=0,022$).

A modern szexizmus skálán mutatott értékek az két-szemponthoz független mintás kovariancia-analízis alapján – tendencia szintjén – hatással voltak a konform viselkedés kialakulására annak függvényében, hogy melyik csoportba soroltuk be a résztvevőket ($F(1;38)=3,163; p=0,083$). Eszerint, az a személy, aki inkább a nemek közötti egyenlőség híve, a teljesítmény szerinti csoportban nagyobb valószínűséggel lesz konform. Ezzel szemben, azokra az ugyancsak teljesítmény alapján továbbjutott személyekre, akik inkább a hagyományos nemi szerepeket vallják, a nem konform módon való viselkedés a gyakoribb. A hasonló nézetekkel rendelkező, azonban diszkriminatív helyzetben lévő személyek könnyebben adnak konform válaszokat. Azok a személyek pedig, akiknek a teljesítmény csoportban a nemi ideológiái meglehetősen közepén helyezkednek el, vagyis átlagosnak tekinthetők, ugyancsak konform viselkedést mutattak a vizsgálatunk során.

Megvitatás

A csoportba sorolás formája (diszkrimináció vs. teljesítmény) önmagában nem eredményez különbségeket a teljesítmény, a konformitás, az önbecsülés és a szorongás terén. A motiváció több aspektusát is vizsgáltuk, melyek közül a gyöngyválogatás, vagyis a megfelelésre való törekvés mérésére alkalmazott feladat adatai szerint tendencia szinten különbözik a két csoport viselkedése. Ez a nagyobb idői ráfordítás a diszkriminált személyek csoportjában állt elő, mely azt jelzi, hogy ezek a résztvevők jobban meg akartak felelni az eléjük állított feladatoknak, mint a teljesítmény csoportba osztott társaik. Az, hogy ezt a kérdőív adatai nem támasztják alá, azért lehetséges, mert míg a kérdőív egy egyénileg, önbevallás alapján adott válaszokból áll, addig a gyöngyök válogatásának végét a vizsgálati vezetőnek kellett jelezniük, vagyis a visszacsatolás lehetősége adott lett volna. Tehát, amíg egy kérdőív kitöltése saját bevallása, saját önértékelése szerint történik, addig egy konkrét feladat a valós helyzetben, a tényleges viselkedést, így a megfelelés igényét mutatja meg.

Vannak olyan alapvető személyes tényezők, melyek meghatározzák, hogy az egyes emberek hogyan működnek a különböző helyzetekben. Ezeknek a „hozott” tulajdonságoknak a vizsgálata kimutatta, hogy vannak bizonyos eltérések a csoportok között annak függvényében, hogy milyen előzetes nézetekkel, tulajdonságokkal, igényekkel érkeznek a vizsgálatba a résztvevők. Eszerint a konformitás egy olyan viselkedés, melynek megjelenését több előzetes változó is befolyásolta, ha a résztvevő úgy tudta, nem a teljesítménye, hanem segítség miatt juthatott tovább a versenyben (diszkriminált csoport). Tehát ha valakit egy esélyegyenlőségi társadalmi intézkedés juttat előnyhöz, előfordulhat, hogy kevésbé vállalja véleményét, konform módon fog viselkedni a későbbiek során, ha olyan előzetes nemi ideológiákkal azonosul, melyek a nemek közötti egyenlőséget hangsúlyozzák, illetve ha alapvetően alacsonyabb külső önbecsüléssel rendelkezik. Ezek a tényezők nem vehetők figyelembe az egész társadalmat érintő rendelkezés meghozásakor, azonban fontos, hogy általuk eltérően alakulhat az egyes személyek viselkedése egy-egy pozitív diszkriminációs intézkedés után. Nemcsak az alkalmazkodó viselkedésben, hanem a teljesítményre való motiváltságban is lehetnek az említett alapon eltérések, vagyis az egyenlőséget hangsúlyozó hölgyek egy diszkrimináció – annak ellenére, hogy az pozitív irányú – és egy egyenlőtlen helyzet után, csökkenő teljesítmény iránti motivációt mutattak vizsgálatunk során. Adataink mennyisége és a kapott összefüggések értelmezése nem terjesztető ki a valós teljesítmény lehetséges változására való következtetésig, azt további vizsgálatokkal lehetnek egyértelműen megállapítani. Kérdéses, hogy egy alapvetően teljesítmény fókuszú társadalmi helyzetben mennyire lényeges a mások visszajelzései alapján kialakuló önbecsülés, ennek hatását más faktorokra további kutatások mutathatnák ki. Azonban eredményeink szerint, ha egy személy segítséggel jut előnyhöz, és alapvetően egy magasabb fokú jóindulatú szexista hozzáállással rendelkezik, magasabb önbecsüléssel fog részt venni a későbbi szituációkban.

Az állapotszorongás egy következő olyan tulajdonság, mely nagymértékben különbözik az egyes emberek esetében. Ha olyan személyeket teszünk ki pozitív diszkriminációnak, akik magasabb szorongással rendelkeznek, a kedvezményezés hatására megnő a teljesítményre és a másokkal való együttműködésre való motivációjuk, mind saját bevallásuk, mind a valós helyzetben mutatott viselkedésük alapján. Ez egy előnyös tényező lehet, ugyanis a motiváció növekedése mindenképpen pozitív prediktora lehet egy későbbi teljesítménybeli fejlődés elérésének, ahogy az együttműködés magas foka is javíthatja a csoportok, személyek eredményeit.

A teljesítmény alapján továbbjutott személyek szorongására olyan tényezők vannak hatással, mely valójában egy „egészséges” szituáció következménye. Tehát nem különös, ha kiváló

eredményük visszajelzése után egy ismét teljesítmény fókuszú szituációban, egy magasabb önbecsülésű, teljesítményigényű és vezetői szerep betöltésére nagyobb mértékben törekvő személy szorongása magasabb lesz.

A sikeres feladatmegoldás alapján továbbjutott résztvevők eredményei akkor válhatnak hangsúlyossá, ha az elemzés során olyan következtetéseket lehetne levonni, melyek a teljesítmény szerinti előrelépés utáni magas szintű munkára, motivációra, vagyis a siker megismétlésének valószínűségére utalnak. Jelen kutatásunk nem hozott ilyen szintű eredményeket, ismét elmondható, hogy az előzetes nemi szerepekről vallott nézetek akkor válnának jelentőssé, ha kimutatható lenne a teljesítésre való hatásuk, azonban vizsgálatunk eredményeiből a külső önbecsülésre és a vezetői szerep betöltésére való motivációra következtethetünk.

A konform viselkedés megjelenését mindkét csoportban befolyásolta a személyek külső önbecsülése, ugyanakkor elmondható, hogy a csoportba sorolás nem volt hatással az önbecsülésre, de a csoportmunka során mutatott konformitás mértéke meghatározta a saját bevallás szerinti külső önbecsülést.

A konformitás tekintetében az egyes csoportokban találtunk még egy-egy olyan tényezőt, mely a másik csoport tagjainak viselkedésére nem volt hatással. A nemek közötti egyenlőségekről és különbségekről alkotott nézetek mértéke és iránya meghatározza, hogy konform módon viselkedett-e a vizsgált alany. Azok a nők, akik jobban ragaszkodnak a hagyományos nemi szerepek tartásához, egy diszkriminált helyzetben konform viselkedést mutattak, vagyis elfogadták a férfiak döntését a csoporton belül, ugyanakkor a hasonló ideológiával rendelkező hölgyek, a teljesítmény csoportban már nem alakították véleményüket az előttük elhangzó férfiakéhoz, vagyis kevésbé voltak befolyásolhatóak. Ez akkor válhat fontossá, ha a társadalmi intézkedés olyan helyzetben juttat előnyhöz nem a teljesítmény alapján, melyben nagy szerepe van az önálló, egyéni döntéshozatalnak. Ezekben az esetekben vizsgálatunk szerint hatékonyabb, ha az eredmények alapján kerül sor a kiválasztásra, hiszen a nemi szerepekről alkotott vélemény értékelése, mérése etikátlan és nem kivitelezhető egy társadalmi esélyegyenlőségi intézkedés alkalmazásakor.

Kitekintés

Olyan társadalmi szempontból aktuális és releváns témával foglalkoztunk kutatásunkban, melynek vizsgálata és egyre pontosabb feltérképezése kiemelkedő szerepet kap napjainkban is, nemcsak a kutatók, a társadalomtudósok, de a politika és a jog szakértői körében is.

Vizsgálatunkban több tényezővel foglalkoztunk, melyek hatással lehetnek a diszkriminációt átélt személyek érzéseire, önértékelésére, valamint teljesítményére. Szerettük volna az adott témát a lehető legtöbb szempont szerint megközelíteni, feltárni azok érvényességét ezen kutatási területen. A vizsgálat kivitelezése így egy igen komplex, több tényezős kutatásként valósult meg. Úgy véljük, ez egy megfelelő kiindulási pont lehet további kutatásokhoz.

Érdemes lenne a teljesítményt olyan feladattal mérni, mely egzaktabb eredményt mutat. Az előkutatásban használt memóriafeladat gyengesége volt, hogy csak kognitív képességet mért, míg a második vizsgálat során alkalmazott stratégiai feladat eredménye nem volt elfogadhatóan mérhető. Akár több, a teljesítményre irányuló feladatot is el lehetne végeztetni a résztvevőkkel.

A szorongás, eredményeink alapján egyáltalán nem változik, így annak mérésétől akár el is tekinthetünk, ugyanakkor az önbecsülést fontos lenne vizsgálni a továbbiakban is.

A konformitást az adott Asch kísérleten kívül lehetett volna mérni a stratégiai feladatban való helytállással is, ha azt videofelvétellel rögzítjük, és pontos adatokkal tudunk dolgozni, valamint abban az esetben lenne még használható, ha a beépített személyek meglehetősen azonos módon tudnának viselkedni az egyes vizsgálati személyek esetében.

Mindezen kritikai észrevételek kiküszöbölése, megvalósítása viszont sok időt igényel, így a vizsgálat akkor valósítható meg, ha elegendő idő áll rendelkezésünkre, és nem csak a vizsgálat vezetőinek, hanem a résztvevőknek a lehetőségeit is fontos figyelembe venni.

További vizsgálható tényező lehetne még a nem kedvezményezett résztvevők véleménye, tapasztalata, érzései, értékelése és mindezek hatása a támogatott csoport tagjaira. Ugyanis ahogy azt korábbi kutatásokból is láthattuk, fontos hatással lehet a „kirekesztettek” hozzáállása a kedvezményezett társaik önértékelésére, teljesítményére.

Valamint fontos kiemelni, hogy jelen kutatás csak nőkkel foglalkozott, mint diszkriminációt átélő személyek. Így érdekes lenne megismételni a vizsgálatot más kisebbségi csoportok részvételével, vajon hasonló eredmények születnének-e.

Összességében elmondhatjuk, hogy kutatásunkban egy új és a valóshoz közeli vizsgálati helyzetet teremtettünk (pontok modellezése, maga a részvétel megvalósítása), ugyanakkor növelte a kisebbségi érzést a beavatott személyekkel megvalósított feladat és konformitás kísérlet is. Ez utóbbi, vagyis a konformitás mérése szintén egy újszerű megközelítés, korábban nem foglalkoztak a diszkrimináció konformitásra való hatásával.

Érdekes lenne egy komplex vizsgálatot folytatni, melyben több kisebbségi csoport is szerepet kapna, csoportonként magas résztvevői aránnyal, ugyanakkor a nem kedvezményezett személyek attitűdjének és véleményének mérésével. Azonban ez vélhetőleg hosszas előkészületeket és technikailag magas szintű felszereltséget, kreativitást és előzetes ismereteket igényel. Azonban nem lehetetlen, és egy ilyen összetett, de megbízható kutatás eredményeit magasabb társadalmi intézkedések szintjén is fel lehetne használni.

Irodalomjegyzék

Arató Ferenc (2007): Pozitív diszkrimináció vagy megerősítő társadalmi törekvések? *Új Pedagógiai Szemle*, v.5, p.65-76

Crosby, F. J.; Iyer, A.; Clayton, S.; Downing, R. A. (2003): Affirmative Action – Psychological Data and Policy Debates. *American Psychological Association*. vol.58, no.2, p.93–115

Farber, D. A. (1994): The Outmoded Debate over Affirmative Action. *California Law Review*, v. 84, n. 4

Glick, P.; Fiske, S. T. (1996): The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*. vol.70, no.3, p.491-512

Heilman, M. E. (1996): Affirmative Action's Contradictory Consequences. *Journal of Social Issues*. vol.52; no.4; p.105-109

Heilman, M. E., Simon, M. C., Repper, D. P.(1987): Intentionally favored, unintentionally harmed?: Impact of sex-based selection on self-perceptions and self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 72, 62–68

Jovchelovitch, S. (1996): In Defence of Representation. *Journal for the Theory of Social Behavior*. vol.26, no.2, p.121-135

Kállai, J., Kézdi, B.(2003): *Új távlatok a klinikai pszichológiában*. Budapest, Új mandátum könyvkiadó

Kende T.; Szűcs T. (szerk.) (2002): *Az Európai Unió politikái*. 4. Fejezet – Szociálpolitika. Budapest, Osiris Kiadó

Maarit, J. (2008). *Önbecsülés és alkalmazkodás*. Budapest, Eötvös Kiadó

Maio, G. R.; Esses, V. M. (1998): The Social Consequences of Affirmative Action: Deleterious Effects of Perceptions on Groups. *Society for Personality and Social Psychology*. vol.24; no.1; p.65-74

Mucchi-Faina, A. (2005): Prominority Policies and Cultural Changes: A Dilemma for minorities. In: Butera, F., Levine, J. M. (2009): *Coping with minority status*. Cambridge, Cambridge University Press 293-310

Murphy, J., Jones, M., Brown, H. (1984): *Dialogues and debates in social psychology*. London, Lawrence Erlbaum Associates in association with The Open University

Nagy, K. (1999): *Nemzetközi jog*, Budapest, Püski Kiadó

Norris, P. (2000): Breaking the Barriers: Positive Discrimination Policies for Women. In: J. Klausen & C. S. Meier (Eds.), *Has Liberalism failed women? Assuring Equal Representation in Europe and the United States*. p. 89-110 London, Palgrave

Örkény, A. (2005): A társadalmi kirekesztés és diszkrimináció jelenségének kutatása a társadalomtudományban. In: Tamás, P. Eröss, G., Tibori, T. (szerk.): *Kisebbség-többség*. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó

Quinn, A. K.; Ross, E. M.; Essen, V. M. (2001): Attributions of Responsibility and Reactions to Affirmative Action: Affirmative Action as Help. *Society for Personality and Social Psychology*. vol.27; no.3; p.321-331

Reicher, S. (2004): The context of Social Identity: Domination, Resistance and Change. *Political Psychology*. vol.25, no.6, p.921-945

Rudas, J. (1990). *Delfi örökösei*. Budapest, Gondolat Kiadó

Sipos, K., Sipos, M. (1987): The development and validation of the Hungarian form of the STAI. In: Spielberger, C., D., DiazGuerrero (szerk.): *Cross-Cultural Anxiety*, 2, Washington-London, Hemisphere Publishing Corporation

Swim, K. J.; Chen, L. L. (1997): Overt, Covert, And Subtle Sexism - A Comparison Between the Attitudes Toward Women and Modern Sexism Scales. *Psychology of Women Quarterly* vol.21, no.1, p.103-118

Szabó M. (2008): *A társadalmi nemekkel kapcsolatos dinamikus nézetrendszerek szociálpszichológiai vizsgálata: Ideológiák és sztereotípiák, nemi tipizáltság és társas identitás*. PhD Disszertáció, ELTE PPK, Szocializáció és társadalmi folyamatok, Budapest

Tajfel, H., Billig, M., Bundy, R.P., Flament, C. (1971): Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, vol.1, no.2, p.149-178

Tajfel, H., szerk. (1978): *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London, Academic Press.

Tajfel, H. (1981): *Human groups and social categories: Studies in a social psychology*. Cambridge, UK, Cambridge University Press

Thomas, R. R. Jr.(1990): From affirmative actions to affirming diversity. *Harvard Business Review*, vol.68; no.2; p.107-117

United Nation Human Rights <http://www.ohchr.org/>

Whitehouse, G. (1992): Legislation and Labour Market Gender Inequality: An Analysis of OECD Countries. *Work Employment & Society* vol.6,no.1, p.65-86

Wirth, L. (1945): The Problem of Minority Groups. In: Ralph, L. (szerk.), *The Science of Man in the World Crisis*. New York, Columbia University Press

Függelék

1. sz. melléklet – Memória feladat válaszlapja

Kérlek, húzd alá azokat a szavakat, mely dolgokat láttál a képen!

Szék	Teáskanna	Vasalódeszka
Villanyégő	Pohár	Elefánt
Nap	Balaton	Tengeralattjáró
Játéknyúl	Könyvespolc	Madár
Telefon	Boríték	Autó
Festék	Játékmaci	Felhő
Esőkabát	Esernyő	Labda
Sál	Fogkefe	Gitár
Lepke	Harisnya	Kert
Karóra	Szemüveg	Üveg
Lámpa	Macska	Ceruza
Dobókocka	Mobil	Bicikli
Levél	Kalapács	Gyertya
Hajó	Súlyzó	Zokni
Doboz	Óra	Könyv
Toll	Gyűrű	Lépcső
Távcső	Vasaló	Kalap
Fésű	Duna	Teniszütő
Karkötő	Villa	Csésze
Tábla	Zsiráf	Virág
Robotgép	Ház	Bot
Létra	Kutya	Tál
Fáklya	Fűró	Táska
Kanál	Tányér	Evezőlapát
Ecset	Mankó	Zongora
Fa	Vödör	Társasjáték
Asztal	Hátizsák	

2. sz. melléklet

Rosenberg-féle Önbecsülés Skála

Kérjük, hogy az alábbiak közül az Önre leginkább találó felelet számát írja a kijelentések mögé:

1. Egyáltalán nem jellemző
2. Alig jellemző
3. Jellemző
4. Teljesen jellemző

1. Mindig sikerül megoldanom a nehéz problémákat, ha nagyon akarom.
2. Ha valaki szembeszegül velem, megtalálom a módját, hogy elérjem, amit szeretnék.
3. Nem esik nehezemre, hogy kitartsak szándékaim mellett, és elérjem a céljaimat.
4. Ötletességemnek köszönhetően tudom, miként kezeljem a váratlan helyzeteket.
5. Biztos vagyok benne, hogy jól tudok boldogulni a váratlan helyzetekben.
6. Megfelelő erőfeszítéssel majdnem minden problémára találok megoldást.
7. Meg tudom őrizni a nyugalمامat a nehézségekkel szemben.
8. Ha szembesülök egy problémával, általában több ötletem támad a megoldásra.
9. Ha sarokba szorítanak, rendszerint kitalálom, hogy mitévő legyek.
10. Bármilyen történik, általában kezelni tudom a helyzeteket.

Jelige:

Nem:

Kor:

Valamely kisebbséghez tartozom:

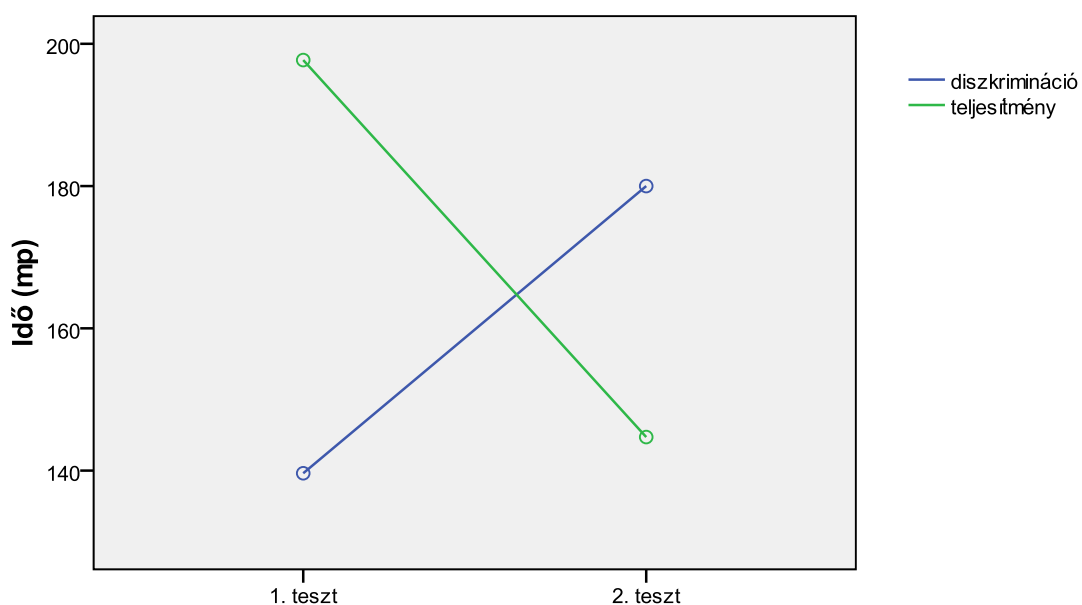
Elérhetőség:

1. sz. táblázat Az idő változása az egyes csoportok tekintetében

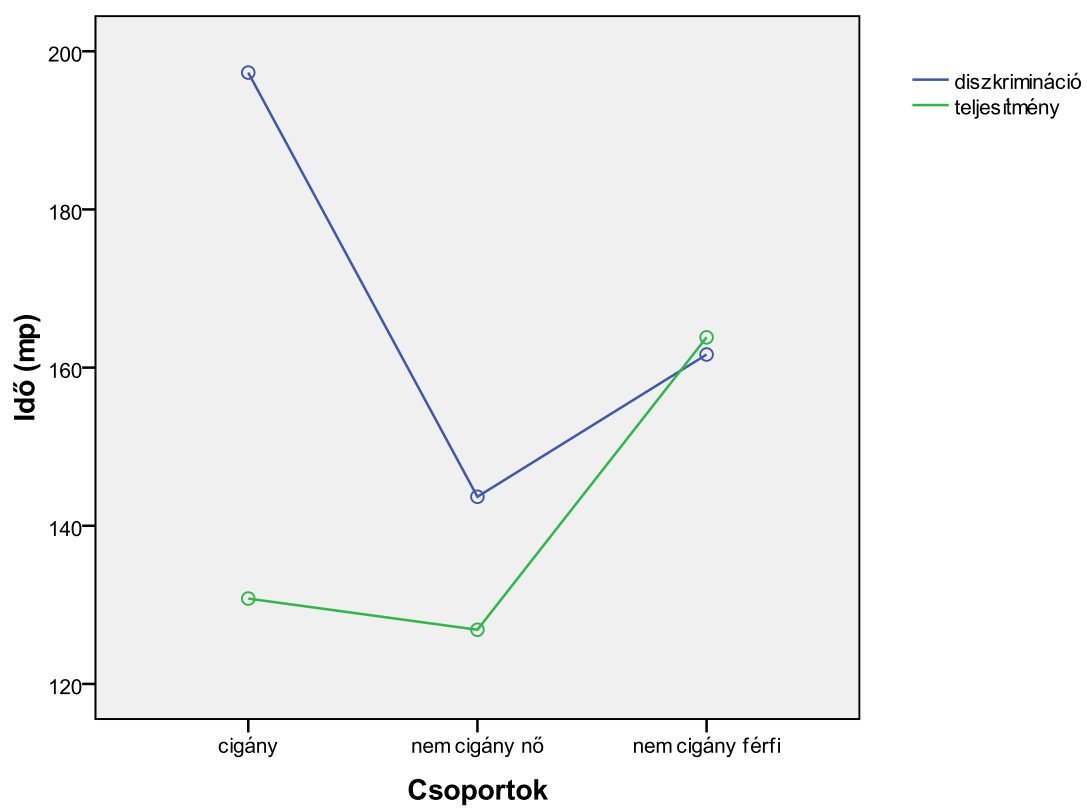
		Romák (1) átlag (szórás)			Nem roma nők (2) átlag (szórás)			Nem roma férfiak (3) átlag (szórás)		
elemszám/helyzet		N	D	T	N	D	T	N	D	T
I.	Idő	8	139.63 (55.3)	197.71 (105.02)	11	167.36 (71.03)	188.38 (88.28)	9	177 (71.19)	162.83 (39.54)
II.	Idő	7	180 (82,57)	144.71 (45.66)	8	141.27 (48.24)	135.75 (59.71)	6	164.44 (92.739)	159 (95.99)

1. ábra – A Roma személyekből álló csoport a feladatra fordított idő tekintetében

(1) Roma személyek csoportja



2. ábra - A csoportok közötti különbsége az idő tekintetében



3/a sz. melléklet – Stratégiai feladat szövege – I. forduló

A következőkben arra szeretnénk kérni, hogy gondold át a lent leírt gondolkodtató feladatot és segíts megoldani a történetben szereplő Tully tábornoknak a problémát! Kérjük, hogy megoldásodat szintén a szöveg alatti üres részen add meg!

Viharsarok országban Zúgó várát elfoglalták a szomszédos ország portyázó seregei. Viharsarok ország odaküldi Tully tábornokot, hogy 1000 fős seregével foglalja vissza a várat, és szabadítsa fel a vár rabságban tartott népét. A probléma az, hogy ezt a várat egy nagyon széles, mély vízzel és krokodilokkal teli várárok veszi körbe, melyet öt széles híd ível át körbe a vár körül, minden irányból. Azonban a várfoglalók vezére is okos ember, így az összes hidat aláaknázták, melyek akkor robbannak fel, ha az áthaladók több mint 300-an vannak. Ezt tudván Tully tábornok nehéz helyzetbe kerül: ha hadseregét rávezényli bármelyik hídra, nagy valószínűséggel az felrobban, a rengeteg katona alatt. Hogyan juthatnának be a várba a felmentő sereg katonái? / a várárkot nem tudják áthidalni, mert nagyon széles/

3/b sz. melléklet – Stratégiai feladat szövege – II. forduló

Valahol Szaúd-Arábiában, a hatalmas olajmezőkön, egy délutánon kigyulladt az egyik legnagyobb olajfűró kút. Az embereknek sikerült kimenekülnie, de a tüzet nem tudják megfékezni. A tűzoltóparancsnok hatalmas döntés előtt áll: ahhoz, hogy eloltsa a tüzet, 100 ezer liter vizet kellene a tűzre locsolnia. Ehhez van egy nagynyomású fecskendője, amely akár 120 ezer litert is képes 8 perc alatt kilőni. Viszont, ha ezt használja, az egész olajkút az egy irányú, folytonos nyomástól összedőlne. Van ugyan még 5 kisebb fecskendője, de azok csak 30 ezer liter vizet tudnak 15 perc alatt kibocsájtani. Mit tegyen a tűzoltóparancsnok? Hogyan locsolja a kellő mennyiségű vizet az olajfűró kútra?

GONDOLKODTATÓ FELADATOK

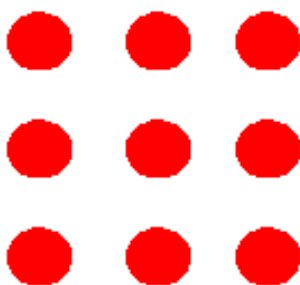
Most azt szeretnénk, ha átgondolnád a következő feladványokat, majd válaszaidat, megoldásodat az alattuk lévő üres helyen feltüntetnéd.

I. Egy kosárban 5 alma van. Úgy kell őket elosztani 5 ember között, hogy mindenki kapjon egy almát és a kosárban is maradjon egy.

II. A nádasban néhány kígyó, béka és 2 gólya van. Összesen 9 fejet és 12 lábat számoltam meg. Hány kígyó, béka és gólya lakik a nádasban?

III. Van egy 25 literes edényünk. 18 liter víz van benne. Ha még 10 litert hozzáöntünk, mennyi víz lesz az edényben?

IV. Kösd össze a pontokat három egyenes vonallal úgy, hogy nem emelheted fel a tollat!



5.sz. melléklet – Motivációs kérdőív

E kérdőív mindegyik, sorszámmal jelölt egysége három kijelentést tartalmaz. A feladatod az, hogy osztályozd a kijelentéseket aszerint, hogy milyen mértékben felelnek meg a munkáról alkotott véleményednek, érzéseidnek. A kijelentések jobb oldalán a következő osztályzatokat alkalmazza: 4 – teljes mértékben; 3 – nagyjából megfelelnek; 2 – nagyjából nem felelnek meg, 1 – egyáltalán nem felelnek meg

1.	A	Amikor egy problémát kell megoldani, szeretek egyedül dolgozni és egyedül felelősséget vállalni a megoldásért.	1	2	3	4
	B	Amikor egy problémát kell megoldani, szeretek teamben dolgozni és közös megoldást találni.	1	2	3	4
	C	Amikor egy problémát kell megoldani, szeretek teamben dolgozni, de csak ha én vezetem a csoportot.	1	2	3	4
2.	A	Kifejezetten a vezető feladata, hogy izgalmas, kihívó célokat tűzzön ki beosztottjai elé.	1	2	3	4
	B	A célokat teamtagok kölcsönös megegyezése útján kell megállapítani.	1	2	3	4
	C	A célok akkor vannak jól kitűzve, ha némi akarattal és erőfeszítéssel mindenki el tudja érni őket.	1	2	3	4
3.	A	Kollégáim úgy jellemezhetnének engem, mint aki odafigyel másokra, akármiről essék is szó.	1	2	3	4
	B	Az emberek azt mondják rólam, hogy meggyőzően tudok beszélni arról, ami nekem fontos.	1	2	3	4
	C	A munkahelyemen hajlok arra, hogy leginkább a munkával, a feladatokkal összefüggő dolgokról beszélgessek.	1	2	3	4
4.	A	Élvezem azokat a vitákat, amelyek célja valamilyen probléma megoldása.	1	2	3	4
	B	Gyakran előfordul, hogy egy vitában ellentmondok a többieknek, mert így tartom jónak.	1	2	3	4
	C	Élvezem azokat a vitákat, amelyek lehetővé teszik a kollégáimmal egymás jobb megismerését.	1	2	3	4
5.	A	Örülök annak, ha észreveszik rólam, hogy egy közösséghez tartozom.	1	2	3	4
	B	Egy közösséghez tartozásnak nincs különösebb jelentősége számomra.	1	2	3	4
	C	Örülök annak, ha észreveszik, hogy egy cég vezetője vagyok.	1	2	3	4
6.	A	Szeretem, ha visszajelzést kapok arról, hogy milyen jól működtem együtt a többiekkel egy teamben.	1	2	3	4
	B	Szeretek konkrét visszajelzése kapni arról, hogy milyen jól hajtottam végre egy feladatot.	1	2	3	4
	C	En tudom legjobban megítélni, hogy miként hajtottam végre egy feladatot; a fizetésemelés és az előléptetés számomra a legfontosabb visszajelzés.	1	2	3	4
7.	A	A legfontosabb értékelési szempontom a beosztottamnál: a cél, a feladat megvalósítása.	1	2	3	4
	B	A legfontosabb értékelési szempontom a beosztottamnál: az ő jövője fejlődése.	1	2	3	4
	C	Az értékelés legfontosabb szempontja számomra annak megállapítása, hogy a beosztottam mit csinált helyesen és milyen hibákat követett el.	1	2	3	4
8.	A	A konfliktus eszköz, melyet arra lehet használni, hogy a problémát a lehető legjobban oldjuk meg.	1	2	3	4
	B	A konfliktus nagyon egészséges lehet, mert az embereket ösztönözhetjük és a helyes irányba terelhetjük általa.	1	2	3	4
	C	A konfliktust a közösségnek és tagjainak kell kézben tartaniuk és egymás között megoldaniuk.	1	2	3	4
9.	A	Bármely megoldás fontos tényezője: elfogadhatósága azok számára, akiknek	1	2	3	4

		végre kell hajtaniuk azt.				
	B	Ha meg vagyok győződve arról, hogy egy megoldás működni fog, akkor elvárom a többiektől a végrehajtását és vállalom a felelősséget a következményekért.	1	2	3	4
	C	Ha az a véleményem, hogy egy megoldás működni fog, akkor én akarom végrehajtani; további megvitatása másokkal rendszerint csak időpocsékolás.	1	2	3	4
10.	A	Ha egy beosztottam elhibázik valamit, akkor megmutatom neki, hogy miképpen csinálnám meg hibátlanul.	1	2	3	4
	B	Ha egy beosztottam elhibázik valamit, akkor megbeszélem vele a helyzetet, és megegyezünk a javítás módján.	1	2	3	4
	C	Ha egy beosztottam elhibázik valamit, hogy mit hogyan javítson ki.	1	2	3	4
11.	A	Az kellene, hogy az emberek számára a hibák a tanulás eszközét jelentsék, és így tökéletesítsék önmagukat.	1	2	3	4
	B	Elkövetek hibát, de ameddig az esetek többségében eredményes vagyok, addig nincs baj.	1	2	3	4
	C	Nem szeretek tévedni; nem követem el kétszer ugyanazt a hibát.	1	2	3	4
12.	A	A vezető megfelelő támogatásával az egyén túljuthat a legtöbb problémáján.	1	2	3	4
	B	A kemény munka az egyént túljuttathatja a legtöbb problémán.	1	2	3	4
	C	A kölcsönös bizalom túljuttathat a legtöbb problémán.	1	2	3	4
13.	A	Inkább a vezetőtársaimmal és a főnökömmel, mint a beosztottjaimmal való személyes kapcsolatokra helyezem a hangsúlyt.	1	2	3	4
	B	Időt és energiát szánok a kollégáimmal való személyes kapcsolataim fejlesztésére és javítására.	1	2	3	4
	C	A munkahelyemen csak akkor alakítok ki személyes kapcsolatokat, ha segítenek feladataim végrehajtásában.	1	2	3	4
14.	A	„Ne gázolj át az embereken, amikor fölfelé vezet az utad; találkozatsz velük, amikor lefelé mész.”	1	2	3	4
	B	„Senki sem olyan sikeres, mint a siker.”	1	2	3	4
	C	„Senki sem emlékszik annak a nevére, aki egy versenyen másodikként futott a célba.”	1	2	3	4
15.	A	Ha eredményeim vannak, hosszú távon győzni fogok.	1	2	3	4
	B	Ha erősen hiszek az igazamban, hosszú távon győzni fogok.	1	2	3	4
	C	Megpróbálok türelmes lenni az emberekkel; hosszú távon ez kifizetődő.	1	2	3	4
16.	A	A dolgozók megfelelően végzik a munkájukat, ha a főnökeik velük együtt dolgoznak.	1	2	3	4
	B	A dolgozók munkája eredményesebb lesz, ha már az elején tudják, hogy mi a feladatuk.	1	2	3	4
	C	A dolgozók elé a vezetőnek kell új magasságok elérését célul kitűzniük.	1	2	3	4
17.	A	Örülök, ha egy csoportbeli kollégámat rávehetem arra, hogy az én elképzelésem szerint csinálja a dolgokat.	1	2	3	4
	B	Ameddig egy döntés eredményes, nem fontos, hogy egyéni vagy kollektív döntés volt-e.	1	2	3	4
	C	Ahhoz, hogy egy döntés megvalósuljon, a végrehajtással megbízott csoport minden tagja el kell fogadja.	1	2	3	4
18.	A	Jól végzem a munkámat, ha személyes kapcsolatom van a főnökömmel.	1	2	3	4
	B	Jól végzem a munkámat azokban a helyzetekben, ahol a főnök én vagyok.	1	2	3	4
	C	Jól végzem a munkámat, ha határidőnek kell megfelelnem.	1	2	3	4

6/a sz. melléklet – Önbecsülés kérdőív – belső önbecsülés

Kérjük, olvassa el gondosan az alábbiakban felsorolt állításokat, és határozza meg, milyen mértékben tartja jellemzőnek önmagára vonatkoztatva ezeket! Minden állítás mellett tegyen egy X jelet a megfelelő oszlopba!

		Egyáltalán nem jellemző rá	Nem jellemző rá	Bizonytalan vagyok benne	Jellemző rá	Erősen jellemző rá
1.	Optimistán és pozitívan állok az élethez					
2.	Könnyű velem kijönni					
3.	Néha teljesen értéktelennek érzem magam					
4.	Elégé boldog vagyok					
5.	Könnyen ki tudom fejezni, amit érzek					
6.	Ritkán kell mentegetőznöm és magyarázkodnom másoknak					
7.	Biztonságban érzem magam					
8.	Gyakran érzem magam megalázottnak					
9.	Könnyen mondok nemet mások követeléseire és elvárásaira					
10.	Tartózkodó és nehezen megközelíthető ember vagyok					
11.	Nem vagyok gátlásos					
12.	Sohasem érzem magam kevesebbnek az ismerőseimnél					
13.	Elégedett vagyok magammal (a saját személyiséggemmel)					
14.	Úgy érzem, nem érek annyit, mint némelyik barátom					
15.	Tartok a szexuális együttlétől					
16.	Elfogadom a szexuális vágyaimat					
17.	Másnak mutatom magam, mint aki valójában vagyok					

6/b sz. melléklet – Önbecsülés kérdőív – külső önbecsülés

Kérjük, olvassa el gondosan az alábbiakban felsorolt állításokat, és határozza meg, milyen mértékben tartja jellemzőnek önmagára vonatkoztatva ezeket! Minden állítás mellett tegyen egy X jelet a megfelelő oszlopba!

		Egyáltalán nem jellemző rá	Nem jellemző rá	Bizonytalan vagyok benne	Jellemző rá	Erősen jellemző rá
1.	Mindig száz százalékosan az adott ügynek szentelem magam					
2.	Nincsenek különösebben nagy elvárásaim önmagammal szemben					
3.	Megnő az önbecsülésem, ha kedvelnek az emberek					
4.	Úgy érzem, sérülne az önértékelésem, ha munkanélkülivé válnék					
5.	Nem igénylem, hogy mások sokra becsüljék, amit csinálok					
6.	Megbízható ember vagyok					
7.	Szeretek befolyást gyakorolni más emberekre					
8.	Nem követelem meg magamtól, hogy amit csinálok, az tökéletes legyen					
9.	Nem fordítok nagy figyelmet arra, hogy vajon másoknak tetszik-e, amit teszek, avagy sem					
10.	Általában erősíti az önbecsülésemet, ha képes vagyok befolyásolni egy barátot					
11.	Sokban hozzájárul az önbecsülésemhez, ha kedvelnek az emberek					
12.	Ha valaminek odaszentelem magam, fontos, hogy sikeres legyek benne					
13.	Fontosnak érzem, hogy jól teljesítsek bármilyen feladatban					
14.	Az a tény, hogy képes vagyok döntéseket hozni és befolyást gyakorolni, nincs hatással az					
15.	Nem mindig próbálom meg kihozni magamból a maximumot					
16.	Nem vagyok különösképpen keményen dolgozó (güriző) ember					

7. sz. melléklet – STAI szorongás kérdőív

Az alábbiakban néhány olyan megállapítást olvashatsz, amelyekkel az emberek önmagukat szokták jellemezni. Kérjük, figyelmesen olvasd el valamennyit, és húzd alá vagy karikázd be a jobboldali számok közül a megfelelőt, attól függően, hogy **ÉPPEN MOST** (ebben a pillanatban) **HOGYAN ÉRZED MAGAD**. Nincsenek helyes vagy helytelen válaszok. Ne gondolkozz túl sokat, hanem jelöld meg a jelenlegi érzéseidet legjobban kifejező választ.

	Egyáltalán nem	Vala- mennyire	Eléggé	Teljesen
1. Nyugodtnak érzem magam.	1	2	3	4
2. Biztonságban érzem magam.	1	2	3	4
3. Feszültnek érzem magam.	1	2	3	4
4. Valami bánt.	1	2	3	4
5. Gondtalannak érzem magam.	1	2	3	4
6. Zaklatott vagyok.	1	2	3	4
7. Aggódom, hogy bajba keveredem.	1	2	3	4
8. Kipihentnek érzem magam.	1	2	3	4
9. Szorongok.	1	2	3	4
10. Kellemesen érzem magam.	1	2	3	4
11. Elég önbizalmat érzek magamban.	1	2	3	4
12. Ideges vagyok.	1	2	3	4
13. Nyugtalannak érzem magam.	1	2	3	4
14. Fel vagyok húzva.	1	2	3	4
15. Minden feszültségtől mentes vagyok.	1	2	3	4
16. Elégedett vagyok.	1	2	3	4
17. Aggódom.	1	2	3	4
18. Túlzottan izgatott és feldúlt vagyok.	1	2	3	4
19. Vidám vagyok.	1	2	3	4
20. Jól érzem magam.	1	2	3	4

1. ÁBRA

