

XVII. reál- és humántudományi Erdélyi Tudományos Diákköri Konferencia (ETDK)
Kolozsvár, 2013. május 15–18.

Teljesítménymotiváció, valamint az önszabályozási fókusz és mód szintjeinek felmérése különböző önkéntes aktivitási szinttel rendelkező nemzetközi diákok körében

Szerző:

Borzási Csaba

Babes-Bolyai Tudományegyetem, Kolozsvár, Pszichológia és Neveléstudományok Kar,
pszichológia szak, III. év

Témavezető:

Prof. Univ.dr. Szamosközi István egyetemi professzor és tanszékvezető,

Babes-Bolyai Tudományegyetem, Kolozsvár, Pszichológia és Neveléstudományok Kar,
Pszichológia tanszék

Tartalomjegyzék

I. FEJEZET.....3

1. ELMÉLETI HÁTTÉR.....	3
1.1 A MOTIVÁCIÓ MEGHATÁROZÁSA	3
1.2 AZ ÁLTALÁNOS MOTIVÁCIÓS ELMÉLETEK RÖVID BEMUTATÁSA	3
1.3 A TELJESÍTMÉNYSZABÁLYOZÁS KLASZSIKUS ELMÉLETEI	4
1.4 INTRINZIK VS. EXTRINZIK MOTIVÁCIÓ ÉS A SIKERORIENTÁLTTSÁG VS. KUDARC- KERÜLÉS.....	5
1.4 ÚJABB KUTATÁSOK.....	6
1.5 AZ ÖNSZABÁLYOZÁSI FÓKUSZ MODELL	7
1.6 AZ ÖNSZABÁLYOZÁSI FÓKUSZ SZERVEZETPSZICHOLÓGIAI VONATKOZÁSAI.....	8
1.7 AZ ÖNSZABÁLYOZÁSI MÓD MODELL	8

II. FEJEZET.....10

2. KUTATÁSI RÉSZ.....	10
2.1 A KUTATÁS CÉLKITŰZÉSEI.....	10
2.2 KUTATÁSI KÉRDÉSEK.....	11
2.3 HIPOTÉZISEK.....	12
2.4 MÓDSZER ÉS ELJÁRÁS.....	12
2.4.1 Résztvevők	12
2.4.2 Mintavétel.....	13
2.4.3 Adatgyűjtés és eszközök.....	15
2.5 AZ ERDEMÉNYEK BEMUTATÁSA ÉS ÉRTELMEZÉSE	18
2.5.1 Adatok feldolgozása.....	18
2.5.2 Az eredmények és ezek értelmezése	21
2.6 KÖVETKEZTETÉSEK	30
2.6.1 A hipotézisek vizsgálatának összegzése.....	30
2.6.2 Etikai vonatkozások	31
2.6.3 A kutatás limitációi és továbbfejleszthetőségi lehetőségek	32
KÖNYVÉSZET	34
MELLÉKLETEK	39

I. Fejezet

1. Elméleti háttér

1.1 A motiváció meghatározása

A motiváció a latin „moveo” igéből ered, amely ösztönzést, indítékot jelent, tehát a motiváció az a hajtóerő, amely energetizál egy viselkedést, cselekvésre sarkallja az embert, valamint irányítja és fent is tartja a már elindított viselkedést (Petri, 2004). Eme terület kutatása a XX. Század egészét végigkísérte, és az elméletek és modellek annyira széles körét hagyta maga után, hogy a szakemberek gyakran akadályba ütköznek már a motiváció általános meghatározásánál is. Kleinginna és Kleinginna ennek a komplikációnak a rendszerezésére 102 meghatározást gyűjtöttek össze egy metaanalízis keretén belül, 9 csoportba besorolva, amelyet elvi problémák miatt még eggyel kibővítettek; tehát összesen 10 különféle meghatározási csoportot különítettek el. A tanulmány következtetései szerint a következő elsődlegesen fiziológiai, másodlagosan pedig folyamat-korlátozó, vektor és fenomenológiai aspektusokkal rendelkező meghatározás a legszakszerűbb: „A motiváció azokra az energizáló mechanizmusokra utal, amelyek relatív direkt hozzáféréssel rendelkeznek az idegi pályákhoz, és amelyek rendelkeznek azzal a potenciállal, hogy egyes idegpályákat aktiváljanak, míg másokat gátoljanak. Ezen mechanizmusok néha a szenzoriális inputokat és ezek analízisét is befolyásolhatják.” (Kleinginna és Kleinginna, 1981)

1.2 Az általános motivációs elméletek rövid bemutatása

Elsőként a hedonisztikus elméletek jelentek meg, amelyek szerint az ember azért cselekszik, hogy örömet szerezzen magának, és hogy elkerülje a fájdalmat, bánatot. Wundt szertint minden élményünk a „hedonisztikus skála” egy pontjára esik, amely kellemetlentől kellemesig terjed. A XX. Század elejét a szükségletelméletek dominálták, mint például McDougall alapösztön elmélete, vagy Freud drive elmélete, amelyek szerint vannak velünk született hajlamok, szükségletek, amelyeket ki kell elégíteni. Hull szerint a motiváció a szükségletek megvonásából származik, amely cselekvésre energetizálja a szervezetet, egészen addig amíg célirányos viselkedés által a szükséglet ki nem elégül, és a drive erőssége le nem csökken (Petri, 2004). Abraham Maslow szintén szükségletekről beszélt, de hierarchiai felosztásba rendezte őket: a „piramisa” alján általános típusú szükségletek találhatók,

amelyeket ki kell elégíteni ahhoz, hogy a személy motivált legyen a felsőbbrendű szükségletek kielégítésére. Clayton Alderfer ezt ERG elméletén belül ezt a modellt tovább finomította, felbontotta a hierarchia szigorúan vertikális jellegét (Petri, 2004). A XX. Század közepe körül, különösen az Amerikai Egyesült Államokban a behaviorizmus volt a domináns pszichológiai irányzat, amely a motivációkutatásra is kihatott: Skinner például az operáns kondicionálással szerette volna teljes mértékben megmagyarázni az emberek viselkedésének okát (Bernath, 1998). Mások viszont a célokkal hozták azt összefüggésbe: Locke szerint az emberek eltérő teljesítménycélokkal rendelkeznek, amelyek prediktívek és széles skálán mozognak. Hunt célmotivációs elméletében hozzáteszi, hogy a motívumok csak a cél függvényében érthetőek meg, amelyekből 6 elsődleges van: komfort, anyagi jólét, strukturáltság, elismertség, hatalom és autonómia (Bernath, 1998).

A motiváció megfelelő megértése gyakorlati szempontból is nagyon fontos, munkahelyeken akár direkt produktivitás- ,vagy profitnövekedést hozhat; ezen elméletek a racionálítás vagy munkahelyi designok által próbálják megmagyarázni a motivációt gyakorlati körülmények között. Megemlíthető Herzberg kéttényezős modellje (higiénia vs motivátorok), Festinger elmélete, mely szerint az emberek a kognitív konszisztencia felé törekednek és el akarják kerülni a az inkonszisztencia által keltett kognitív disszonanciát, vagy Adams amare nézete, amely szerint a motiváció nem más, mint az a belső feszültség, amelyet az egyén érez az inputja és outputja közötti méltányosság ítéletekor. Vroom pedig később megalkotta az egyik legbefolyásosabb munkahelyi motivációs elméletet, a VIE (valence, instrumentality, expectancy) modellt, amely szerint az egyének akkor tesznek erőfeszítést, ha számukra kíváncsi a jutalom; minden személy elvárással cselekszik, amelyet jól meghatározott kimenet követ, és amely kimenet vonzása magas, vagy alacsony lehet az egyén számára. (Armstrong, 2010).

1.3 A teljesítménymotiváció klasszikus elméletei

A teljesítménymotiváció foglalta a motiváció ama részére utal, amely a teljesítési vágygal, a siker elérésével, a teljesítmény állandó emelésével, valamint mások teljesítményének meghaladásával kapcsolatos. Mindezt alátámasztja az a nehéz helyzetekben megtett erőfeszítés és kitartás, amit bizonyos emberek hajlamosak megtenni egy cél elérésének érdekében. Henry Murray szerint a teljesítménymotiváció asszociálható olyan tevékenységekkel, mint „intenzív, stabil és ismételt erőfeszítések, annak érdekében, hogy valami nehéz dolgot lehessen megvalósítani, vagy őszinte szándékkal cselekedni egy távoli,

magas rendű cél elérése érdekében, valamint ez asszociálható nyeresre való determinációval is.” (Murray, 1938).

Idővel a pszichológiai kutatások finomították a teljesítménymotiváció fogalmát és több elméleti modell született ennek magyarázatára. David McClelland bevezette a teljesítményszükséglet modelljét, amely felfogható úgy mint egy motivációs komponens, de úgy is, mint egy személyiségvonás. Elképzelései szerint ez a magas teljesítménystandardok elérésére vezető konzisztens törtetés, amelyet egy belső, ösztönös vágy (intrinzik), valamint a mások által megszabott elvárások általi nyomás (extrinzik) határoz meg (McClelland, 1961). A magas teljesítményszükségletű emberekre erősebben jellemző a kihívások keresése, valamint az independens viselkedésekre való hajlam; a legkielégítőbb jutalom számukra a sikereik elismerése. McClelland szerint ez a szint növelhető környezeti tényezők (bátorító családi modell, elismerés és jutalom a sikerekért), vagy belső tényezők által is (a teljesítmény elérése és a pozitív érzelmek közti asszociációs képesség, intraperszonális erő, céltudatosság és célok elérésének képessége) (McClelland, 1978).

1.4 Intrinzik vs. extrinzik motiváció és a sikerorientáltság vs. kudarc-kerülés

Egy másik befolyásos és széleskörű elterjedtségnek örvendő elméleti irányzat Deci és Ryan az Self-determination theory modellje. (Deci, 1971). Ebben a motiváció fogalma szét van választva intrinzik, azaz belső, és extrinzik, azaz külső motivációra; az SDT szerint az embereknek van egy belső vágyuk arra, hogy fejlődjenek, valamint hogy sajátmaguk erejéből, sajátmaguk módszerével, külső ráhatások nélkül valamiben magas szintű kompetenciát szerezzenek. Ha három fő szükséglet, a kompetencia, valamihez való kötődés, valamint az autonómia kielégítésre kerül, akkor Deciék szerint ez optimális és nagyon erőteljes növekedéshez és fejlődéshez vezet (Deci és Ryan, 2012). Ez azt feltételezi, hogy pusztán a teljesítmény elérése érdekében az emberek motiválttá válhatnak, „répa és pálcák”, azaz jutalom és büntetés nélkül is, sőt, ezek sok esetben akár csökkenthetik is a teljesítményt: Deciék három kísérletben is rámutattak arra, hogy a pénz-alapú külső jutalmazás hosszútávon nem szignifikáns prediktora az igazán jó teljesítménynek, sőt, akár ronthatja is teljesítményüket ha például nagy bónuszban részesülnek egy kicsi, vagy közepes helyett (Deci, 1971). Bár ezen állításokat abban az időben erősen megkérdőjelezték, később más kutatások is hasonló eredményre jutottak (Pritchard et al, 1977, Pink, 2009).

Atkinson rámutatott arra, hogy olyan feladathelyzetben, amelyben a cél elérése bizonytalan, két egymással ellentétes motívum léphet fel: sikerorientáltság, valamint a kudarc elkerülésének motívuma (Atkinson, 1957). Ez személyiségtényezőkn is múlik, mivel a bizonytalanságot okozó nehézségek nagyságának megítélése szubjektív, így tehát a modell szerint az emberek két csoportja különíthető el: a sikerorientáltak, akik szeretnek egy cél elérésének érdekében kockázatokat bevállalni, valamint belsőleg motiváltak arra, hogy próbára tegyék önmaguk képességeit, valamint a kudarckerülők, akik bizonytalanok saját képességeiket illetően, és inkább lemondanak egy potenciális lehetőségről, ha az kockázattal jár (Atkinson, 1957). A kutatások szerint főleg a sikerorientáltak számára a feladatok nehézsége egy darabig növeli a cél vonzerejét, de ha túl nagy a siker valószínűsége, akkor ez a vonzerő csökken, már nem tekintik ezt kihívásnak (hasonlatos ez az SDT-ben megjelenő fejlődésre való törekvéssel). A kudarckerülőknél viszont az figyelhető meg, hogy vagy a túl könnyű feladatokat vállalják el (hogy minimalizálják a kudarc esélyét), vagy a nagyon nehezeket, hogy a helyzetre, és ne saját képességeik hiányára tudják fogni a valószínűsíthető kudarcot. A későbbiekben megjelenő önszabályozási fókusz elmélet promóció és prevenció koncepciói részben ebből alakultak ki. Persze elmondható, hogy a teljesítménymotivációban a sikeren és a kudarcon kívül más kognitív és affektív tényezők is jelentős szerepet játszanak.

Szintén ebből kiindulva Hoppe külön figyelmet fordít az emlékezet hatására a teljesítménymotivációra nézve, valamint a múltbeli események kognitív kiértékelésének mélyebb feltárására. Szerinte az emberek korábbi meglévő tapasztalataik, és az ebből kialakuló hasonló jövőbeli helyzetre való becsléseik alapján alakítják igény szintjüket, azaz, hogy mit várnak el maguktól, milyen szinten tekintenek magukra úgy, mint aki magas teljesítménnyel rendelkezik. Ez az igény szint dinamikusan változik, és érzékeny a kondicionálásra: sorozatos sikerélmény hatására nő, viszont kudarcok felhalmozódása csökken (Herskovits, 1976).

1.4 Újabb kutatások

Az újabb kutatások egyfajta szocio-kognitív, cél-teljesítmény megközelítést javasoltak, amelyben az elérni kívánt cél hajtja a teljesítményt (Maehr, 1989), és ez a specifikus cél megteremt egy külön keretet arra vonatkozóan, hogy a személyek miként értelmezik, tapasztalják meg, és cselekednek a teljesítmény elérésének érdekében (Elliot, 1999). Ezen modelleknél a teljesítménymotiváció kétfaktoros felbontása figyelhető meg, amely a kompetenciához viszonyított kétféle orientációt feltételez: a teljesítmény célokat (másokhoz viszonyított teljesítmény) és a „kivállósági” (mastery) célokat (önmagunkhoz viszonyított

kompetenciák fejlesztése) (Dweck, 1986). Később erre épülve több hasonló modell is született. Említést érdemel többek között Tory Higgins „promotion vs prevention” fogalma (Higgins, 2001), valamint Arie Kruglanski „locomotion and assessment” elképzelése (Kruglanski, 2000).

1.5 Az önszabályozási fókusz modell

Higgins és Silbennan szerint a célok (szintén célhierarchiában gondolkodva) két nagyobb szükséglet mentén szerveződnek, amelyek az önszabályozási fókusz model elemei: egy megszerző, megvalósító (promotion) célrendszerbe és egy megelőző (prevention) célrendszerbe ágyazódnak. Az első rendszerben azok a célok, törekvések fedezhetőek fel, amelyek a különböző jutalmak elérésére vonatkoznak (a táplálék megszerzésétől különböző magasabb szintű szellemi javak eléréséig). A megelőző célrendszerben találhatók az úgynevezett "kellene" célmegfogalmazások, amelyek a biztonság, védelem, kényelem elérésének törekvéseire vonatkoznak (Higgins és Silbennan, 1998). Továbbá Higgins (1997,1998) szerint az emberek önszabályozási fókusza három olyan faktortól függ, amelyek rámutatnak a promóciós és prevenciós fókusz közti különbségre. Az első ezek közül maga a szükséglet, amit az emberek ki szeretnének elégíteni; a második a cél természete, vagy a standard amit az emberek el szeretnének érni; a harmadik pedig a pszichológiai szituáció, ami számít az embereknek; az önszabályozási fókusz elmélet szerint ezek mentén lehet legjobban észlelni a különbségeket.

A promóció beállítottságú emberek törekednek eszméik megvalósítására, ezáltal kielégítve a növekedési és fejlődési céljaikat, és főleg a nyereség/nem nyereség tényezőkre érzékenyek; továbbá érzékenyebben élnek meg a vidámságot, valamint levertséget, mint a pihenést, vagy nyugtalanságot (Higgins, 1997; Lee et al., 2000). Ezen kívül valószínűbb, hogy dedikáltabban „harcolnak” a célok elérése érdekében, befogadóbbak a változással szemben, és gyakrabban kockáztatnak (Crowe és Higgins, 1997). Egy másik érdekesség, hogy könnyebben abba a hibába esnek, hogy észrevegyenek olyan jeleket a zajban, amelyek nem léteznek, mint a prevenció-fókuszú emberek, valamint inkább a gyorsaságra mint a pontosságra törekszenek (Förster, Higgins, és Bianco, 2003).

Ezzel szemben a prevenció-fókuszú emberek arra törekednek, hogy megfeleljenek és letudják kötelességeiket, ezáltal kielégítvén a biztonságra és védelemre vonatkozó igényeiket, míg ők a céljaikat fokozott éberséggel közelítik meg; ők a veszteségek/nem veszteségek tényezőkre érzékenyek (Higgins, 1997; Wang és Lee, 2006). A biztonság fenntartása érdekében

minimális célokat tűznek ki, szabályszeretőek, és kevésbé szeretnek kockáztatni (Crowe és Higgins, 1997). Kontrasztban az első kategóriával, ők nagyobb eséllyel hibáznak abban, hogy nem vesznek észre jeleket a zajban, mivel próbálnak biztosra menni, valamint inkább a pontosságra mennek, mint a sebességre (Förster, Higgins, & Bianco, 2003).

1.6 Az önszabályozási fókusz szervezetszichológiai vonatkozásai

Az önszabályozási fókusz munka- és szervezetszichológiai környezetben széleskörben felhasználták, és hasznosítani tudták ezt a szervezet hatásfokának növelésére. Például kutatások rámutattak arra, hogy a promóció fókusznak jelentős jó hatása van a transzformációs leadershipre, és a munkaelégedettségre, míg a prevenciós fókuszban nincs ilyen hatása (Tseng, Kang, 2008). A promóció úgy tűnik serkentő hatású lehet a teljesítményre is, olyan munkahelyi helyzetekben ahol különösen ajánlott nyereségekben gondolkozni és kockáztatni (pl: vállalkozói tevékenység, leadership). A prevenciós beállítottság pedig hasznosabbnak tűnik „biztonságosabb” munkahelyzetekben, ahol fokozottabb a biztonságra törekvés (pl: konyvelés). Érdekes módon egyes kutatások a prevenció magasabb szintjeit akár a depresszióval is összefüggésbe hozzák (Klenk, Strauman és Higgins, 2012). Más kutatások kulturális különbségeket vizsgálnak ezen két faktor között, és rámutatnak arra, hogy kollektivisták kultúrákban inkább a preventív-fókusz a domináns, rövidebb távú célokkal, míg individualista kultúrákban inkább a promóciós önszabályozási orientáció, hosszú távú célokkal (Hofstede és Bond, 1988; Hostede, 2010). Az önszabályozási fókusz elméletből később kialakult az önszabályozási fit elmélet is (Higgins, 2000).

1.7 Az önszabályozási mód modell

Egy másik önszabályozási konstrukció, az önszabályozási mód egy olyan pszichológiai fogalom, amely személyek önszabályozási orientációjára utal egy adott cél elérése érdekében. A előmozdítás (locomotion) egy konstans előremozdítási vágyat ír le a cél fele, míg a kiértékelés (assessment) pedig a cél megvalósítása érdekében maguk a célok és az ahhoz vezető módszerek kritikus elemzése (Kruglaski, 2000). Ez két külön fogalom, az első esetében a motiváció inkább cselekvésből adódik, míg a második esetben inkább a pontosságra törekvésből, amelyre több kísérlet is rámutat, pl. időhalogatás esetében (Pierro, Giacomantonio, Pica, Kruglanski, és Higgins, 2011). Bár a két fogalom kivitelezés szempontjából jelentősen eltér, funkcionalitásukban mégis kiegészítik egymást, mivel mindkettő szükséges a célkitűzés hatásos elérése érdekében, valamint pozitív hatással lehetnek a teljesítményre; ezt a nézetet komplementaritási hipotézisnek is hívják. (Pierro,

Presaghi, Higgins, Klein és Kruglanski, 2011; Pierro, Pica, Mauro, Kruglanski és Higgins, 2012; Avnet és Higgins, 2002).

Az előremozdítási tendencia pozitívan viszonyul a célorientációhoz, teljesítménymotivációhoz, intrinzik motivációhoz, önértékeléshez és a BigFive egyes személyiségfaktoraihoz: az extroverzióhoz és a lelkiismeretességhez (Costa és McCrae, 1992). Mások pedig rámutattak arra, hogy főleg a lelkiismeretesség tartósan pozitívan összefügg a magas teljesítménnyel (Barrick & Mount, 1991). Viszont a „vak” előremozdítás többfajta hibát is eredményezhet, ha „eszetlenül” kezd el valaki egy viselkedést a cél érdekében; hasonlatosan a kiértékelés túlzásba víviése pedig azt eredményezi, hogy a sok alternatíva közül az illető nem tudja, hogy mit válasszon, és összeomlik az egész cselekvési tendencia, nem lesz meg a döntő, dinamikus elköteleződés a cél irányába. Ezzel szemben az optimális szintű kiértékelési tendencia viszont pozitívan viszonyul az érvénytelenségtől való félelemhez, a kettős értelmezések elkerüléséhez, a szociális összehasonlításhoz, és a kudartól való félelemhez. Továbbá mivel ezen egyének számára fontosabb a dicséret és a feedback másoktól, ezért a magas kiértékeléssel rendelkező egyének számára néha motiválóbba tudnak lenni az extrinzik, külső jutalmak. Kevésbé valószínű, hogy ők annyira „bele tudnak mélyedni” valamibe, el tudják érni a „flow” állapotát (Csikszentmihalyi, 1975), mivel folyamatosan diszkrepanciákat számolnak, alternatív megoldásokat mérlegelnek, ahelyett, hogy egy választott megoldást felvállaljanak és abban teljesen elmélyüljenek (Pierro et al, 2012).

Továbbá szervezeti kontextusban e két dimenziónak prediktív hatása van a munkahelyi teljesítményre nézve. Bizonyos feladatok elvégzése esetén a magas előremozdítással rendelkező emberek pszichológiailag vonzóbbnak találják a nagyobb energiabefektetést igénylő tennivalókat, és ezért elkötelezettebbek a cél elérése érdekében; ez az elkötelezettség pedig jelentős előrejelzője a jobb a teljesítménynek (Pierro et al, 2012). Ez kialakíthatja a „flow” érzést is, amely során az egyén elveszti tér- és időészlelését, és teljes mértékben elmélyed az adott tevékenységben (Csikszentmihalyi, 1975).

Akadémiai keretek között vizsgálva Kruglanski-ék egyes kutatásai pedig azt találták, hogy azok akiknek magasabb az előremozdítása, de attól még relatívan magas a kiértékelése is, azok jobban teljesítenek feladataik során, úgymond együttműködik a két dimenzió. Ez összhangban áll a már említett nézettel, hogy a két fogalom optimális együttműködése kell az optimális teljesítményhez (Kruglanski, 2000). Ugyancsak Kruglanskiék azt találták, hogy az előmozdítás pozitívan viszonyul az egyetemisták GPA (média)-jához és katonai tréningek elvégzéséhez (Kruglanski, 2000).

II. Fejezet

2. Kutatási rész

2.1 A kutatás célkitűzései

Ez a témakör többek között azért releváns, mivel a teljesítménymotivációnak jelentős hatása van az akadémikus teljesítményre (Gupta, 2012), és főleg mert nagyban befolyásolja a diákok életminőségét, kognitív stratégiáik megválasztását, kihívásokhoz és lehetőségekhez való viszonyulásukat. A jelen kutatás célja az, hogy a teljesítménymotiváció és önszabályozási konstruktumok egyes faktorait felmérje, egy krossz-kulturális megközelítésben, különbséget téve szokványos diákok és olyan diákok között aki non-profit szervezetekben is tevékenykednek extrakurrikuláris tevékenységként, nemzetközi szinten. Az egyik non-profit önkéntes szervezetet az AIESEC fogja képviselni, amely egy diákok által menedzselte nemzetközi szervezet, több mint 85 ezer taggal szerte a világon, és ami szakmai gyakorlathoz hasonló lehetőségeket, tréningeket, projektek szervezését biztosítja tagjainak. Továbbá megvizsgálásra kerül az is, hogy az adott résztvevő milyen szinten és milyen szakosodáson tanul. Az ökológiai implikációk széleskörűek, mivel sajnos rengeteg diák végzi el úgy a tanulmányait, hogy közben semmiféle extrakurrikuláris aktivitásban nem vesznek részt önkéntes megfontolásból, és emiatt kevésbé fejlődik a kezdeményezőképeségük, valamint sok potenciálisan értékes lehetőségtől esnek el, ami sokban segíthetné őket, többek között álláskereséskor.

Tehát a kutatás által lehetővé válhat kultúra-függő, valamint diák aktívasság-szintű különbségek megállapítása, viszont eme kutatásban nem cél ok-okozati összefüggések meghatározása, hanem pusztán kapcsolatok szorosságának felmérése. Mivel ez a kutatási design nem teljesen optimális kísérleti-komplexitású kérdések megfogalmazására, valamint a megadott keret jócskán túllépné ilyen jellegű kérdések mély vizsgálata, ezért ez csak egy feltáró tanulmány, a kapott eredmények komplexebb értelmezése nélkül. Persze ez nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy a kapott eredmények segíthessenek abban, hogy akadémiai, vagy non-profit szervezetek hatásosabb és eredményesebb gyakorlati motivációs programokat fejlesszenek ki, ami a szokványos diákokat aktívabbá és motiváltabbá tehetné diákéveik alatt, ezáltal növelvén a diákok teljesítményét, önmegvalósítását, elhelyezkedési esélyeit, vagy akár életminőségét. Az alapvetően aktívabb diákoknak pedig hasznos feed-back-et nyújthatna,

hogyan is folytassák aktivitásukat. Hasonló témájú irodalom van (Cigularov, 2008; Wyler, Chiu és Hong, 2009; Kurman és Hui, 2011; Uskul, Sherman, Fitzgibbon, 2009; Elliot et al, 2012; Haqparwar, 2012; Hofstede, 2001), de az ebben a kutatásban felhasznált faktorok, kultúrák és szervezetek kombinációja újszerű, elképzelhető, hogy friss, értékes és felhasználható adatokat produkálhat. A kutatást lényegében sikerült megvalósítani, de több idő és megnövelt erőforrások segítségével lehetne finomítani rajta; jelen formában néhány fontos limitációt hordoz magával, ami a módszertani résznél kerül kifejtésre. A kulturális különbségek a teljesítménymotivációra és önszabályzási konstruktumokra nézve elfogadott koncepciók, viszont nehéz meghatározni, hogy pontosan abból amit kultúrának nevezünk milyen faktor mit is folyásol be; emiatt csak néhány izolált faktor kerül vizsgálat alá, igyekezvén kiszűrni több rejtett változót is.

2.2 Kutatási kérdések

A több vizsgált faktorból kifolyólag több kutatási kérdés is megfogalmazódott, ezek a terv eredetileg induktív jellegéből kifolyólag változtak és kissé át is alakultak. Ezek a következők:

- Észrevehető-e szignifikáns különbség a teljesítménymotivációra és önszabályozási konstruktumokra vonatkozólag szokványos diákok valamint olyan diákok között, akik egy non-profit ifjúsági szervezetben tevékenykednek?
- Észrevehető-e szignifikáns különbség a magyar, szerb, svéd, román és indiai nemzetek értékei között a teljesítménymotivációra, önszabályozási fókuszra és önszabályozási módra nézve?
- Mi mutat rá jobban motivációs különbségekre: a kultúra, szervezethez való tartozás, vagy tanulmányi különbségek?
- Hogyan viszonyulnak a vizsgált faktorok egymáshoz?

Mivel több alanyi változó is van, ezért további kutatási kérdések is megfogalmazódhatnak, például a nemre, korra, vagy cserediák státuszra vonatkozólag, de jelen dolgozat ezekkel most részletesen nem foglalkozik.

2.3 Hipotézisek

H0₁: Nincs szignifikáns különbség nem-önkéntes diákok és non-profit szervezetekben aktiváló diákok teljesítménymotivációja között.

H1₁: Szignifikáns különbség van nem-önkéntes diákok és az AIESEC-ben aktiváló diákok között a teljesítménymotivációra nézve.

H0₂: Nincs szignifikáns különbség szokványos diákok és non-profit szervezetekben aktiváló diákok önszabályozási fókusz és mód egyes értékei között.

H1₂: Szignifikáns különbség van szokványos diákok és az AIESEC-ben aktiváló diákok önszabályozási fókusz és mód egyes értékeire nézve.

H0₃: A teljesítménymotiváció, az önszabályozási fókusz, és az önszabályozási mód között nincs szignifikáns korreláció.

H1₃: A teljesítménymotiváció, az önszabályozási fókusz, és az önszabályozási mód között szignifikáns korrelációk figyelhetők meg.

2.4 Módszer és eljárás

2.4.1 Résztvevők

Ez a tanulmány egy kognitív pszichológiai elemeket felhasználó, deskriptív, korrelációs pszichológiai tanulmány, amely kvantitatív módszerekkel gyűjtött adatokat nemzetközi szinten egy nagyobb diákokpopulációból. Az adatok nem laboratóriumi körülmények között voltak begyűjtve, részben a kutatás nemzetközi jellege, részben pedig a különböző erőforrások limitáltsága miatt, ami miatt lehetetlen kiszűrni az összes rejtett változót; ezért ez egy korrelációs kutatásként értelmezhető. Emiatt nehézségbe ütközik a változók irányának a megállapítása is, hogy mi is a független, és függő változó, tehát a cél a változók közti kapcsolatok erősségének és szignifikanciájának meghatározása

A kutatás folyamán következő adatok kerültek begyűjtésre :

1. Alanyi változók: *kor, nem, nemzetiség, domináns lakhely.*

2. A vizsgált független változók: *önkéntes aktivitási szint, tanulmányi specializáció, cserediák státusz, tanulmányi szint.*
3. A vizsált függő változók: *teljesítménymotiváció* (4 mért faktorból áll össze: bizalom a sikerben, elkötelezettség, nehéz feladatok előnyben részesítése, önkontroll), *promóció, prevenció* (ezek az önszabályozási fókusz elemei), *előremozdítás, kiértékelés* (ezek az önszabályozási mód elemei)
4. Szituációs és rejtett változók: mivel a kísérletvezető általában nem volt fizikailag jelen a tesztek kitöltésénél, ezért több rejtett változó is megjelenhet, ami csökkenti a kapott eredmények pszichometriás értékeit, főleg a generalizálhatóságot. A felhasznált tesztek viszont standardizált tesztek, amelyek belső validitása és teszt-reteszt reliabilitása elég magas ahhoz, hogy a kísérletvezető hiányában is helyesen ki tudják tölteni azokat a résztvevők.

Fennállt a lehetőség olyan kvalitatív eszközök beiktatására is, mint például a Tematikus Appercepcios Teszt motivációra kifejlesztett változata (Murray, 1943), vagy csoportokon belüli informátorok felhasználása, esetleg interjúk a csoportok random módon kiválasztott tagjaival (annak érdekében, hogy ezáltal közelebb kerüljünk a vizsgált tényezők részleteinek jobb megértéséhez), de ezek alkalmazása el lett vetve. Bár ezáltal csökkenhet annak az esélye, hogy egy hamis dichotómia csapdájába essünk, nagyon el is bonyolódhat vele a tanulmány.

Érdemes megjegyezni, hogy nehéz kiválasztani és izolálni a vizsgált faktorokat, mivel a teljesítménymotiváció területe nagyon széleskörű, valamint számtalan változó befolyásolhatja a válaszokat, amelyekkel az erőforrások hiánya miatt nem tudunk mind elszámolni; emiatt az érvényesség és ökológiai validitás is csökkenhet. Továbbá mivel a korrelációs kutatás nem mutat ki ok-okozati kapcsolatokat, ezért gyakorlatilag nincs valódi független és függő változó, viszont az egyszerűség kedvéért így lesznek megnevezve. A sok adat begyűjtése után bizonyos részletek alapos vizsgálatát ki kellett hagyni, mivel a jelen tanulmány amúgyis tág kereteit mégjobban ki kellett volna bővíteni, ami jelen formában és design-ban túl sok komplikációt okozott volna; viszont a lehetőség fennáll egy esetleges jövőbeli bővítésre.

2.4.2 Mintavétel

Ez volt kétségtelenül eme kutatás egyik legnehezebb része, ugyanis korrelációs kutatás esetében a kapott adatok validitását és megbízhatóságát jóval nehezebb biztosítani, mint laboratóriumi kísérleteknél. A célpopulációban 19-30 év közötti egyetemisták voltak, akikből többféle változó mentén lehetett csoportokat alkotni. A külföldi adatokat öt helyen sikerült

felvenni: legnagyobb részt 2013-ban, egy Svédország-i ERASMUS cserediák program által Gothenburg-ban; majd Stockholmban, egy országos AIESEC konferencián; 2013 nyara végén egy E.U.-s önkéntességi projekten Azerbajdzsánban; majd Kolozsváron, majd 2014-ben Krushevo, Macedóniában. A végső mintavétel 147 résztvevőt számlált, viszont ebből 7-et ki kellett zárni a teszt nem megfelelő kitöltése, vagy más elimináló ok miatt, így $N = 130$ résztvevővel lettek elvégezve a vizsgálatok, ebből 81 lány és 49 fiú. A résztvevők átlagéletkora $m=23.4$ év volt, $s=7,4$ -es szórással.

Az eredeti tervek ellenére bizonyos nemzetiségű diákok közül jóval kevesebb adat érkezett be, mint másokból; a 130 résztvevőből 5 csoportot lehetett kialakítani (bár nem mindegyiket optimális létszámmal) valamint egy hatodik csoportot, amelybe azon nemzetek képviselői kerültek be, akik nem lettek volna elegendően külön csoportjuk létrehozásához. Az említett csoportok: magyar ($N=26$), szerb ($N=17$), svéd ($N=11$), román ($N=11$), indiai ($N=11$), valamint a hatodik csoportba 55-en kerültek be. Ezek az adatok sajnos korlátozzák a megbízható vizsgálatok elvégzését a nemzetiség változóra nézve, viszont más változók mentén felmérve a kapott csoportok sokkal kiegyensúlyozottabbak. Az önkéntes aktivitási szint szerinti csoportosítás sokkal kiegyensúlyozottabb volt, ahol $N=45$ -en voltak AIESEC tagok, $N=55$ -en nem tartoztak semmiféle non-profit szervezethez, és $N=30$ -an tartoztak valamilyen más non-profit szervezethez.

A tanulmányaikkal kapcsolatban a 130 résztvevőből $N=70$ tanul/tanult alapképzési szinten, míg $N=60$ mesteri, vagy annál magasabb szinten. Specializációjuk szempontjából a következő csoportokat lehet elkülöníteni: Business ($N=42$), Társadalomtudományok ($N=29$), Alkalmazott tudományok ($N=27$), Természettudományok ($N=14$), Oktatás és Bölcsészlet ($N=18$). A résztvevők saját maguk kellett beírják, hogy mi a szakterületük, ami aztán egy standardizált „akadémiai tudományágak és al-tudományágak” lista alapján 5 fő kategóriába lett csoportosítva (List of academic disciplines and sub-disciplines, 2014). Ezen kívül a kérdőív arra is rákérdezett, hogy az adott személy cserediák-e, viszont nagyon kevesen vallották magukat cserediáknak, ezért ennek a vizsgálatára is kimarad.

Természetesen a legjobb eset mindig az, ha reprezentatív mintát sikerül venni egy populációból, és csoportekvivalencia megteremtésével semlegesíteni lehet az alanyi változókból eredő zavaró hatásokat; ebben a felmérésben az erőforrások hiánya miatt egy szubjektív, preferenciális (non-probabilistic) mintavételhez kellett folyamodni, viszont az ilyen jellegű krossz-kulturális kutatások során nagyon nehéz és exponenciálisan költséges lenne laboratóriumi körülményeket teremteni; még a legjobb esetekben is csak kvázi kísérleti

körülményeket lehet megvalósítani, például mivel nincs elő- és utómérés, nincs kísérleti- és kontrollcsoport, és nem teljesen elszámolhatóak a rejtett alanyi változók sem. Viszont e kutatás megpróbált eme hiányosságok minnél jobban való kompenzálására, és törekedni a megfelelő reprezentativitásra. Ezért fontos az is, hogy maga a felhasznált eszközök standardizáltak legyenek, és minnél jobb pszichometriás értékekkel rendelkezzenek. Bár a kapott eredmények ha definitív diagnosztikai értékkel nem is feltétlenül rendelkeznek, kiindulópontot nyújthatnak további hipotézisek megfogalmazására.

2.4.3 Adatgyűjtés és eszközök

Az adatok gyűjtéséhez több módszerhez lehet folyamodni, de a jelen kutatásban a legjobb megoldásnak a kvantitatív módszerek használata tűnik. Egy olyan kérdőív került összeállításra, amely a teljesítménymotiváció kiválasztott faktorait megfelelően tudja mérni, valamint az önszabályozási fókusz és mód 2-2 konstruktumát is felméri. Maga a kitöltés elkezdése előtt egy rövid tájékoztató szöveg fogadta a résztveőket, amely alapvető információkat nyújtott a kitöltéssel kapcsolatban, magáról a kérdőív részéről, pontosságról, és más protokollumokat. Ezen kívül a résztvevők miután befejezték a kitöltést, egy rövid „megköszönő” üzenet fogadta őket, amely remélhetőleg összességében jó érzést eredményezett bennük a befektetett munka után, és biztosította őket, hogy érkező segítséget nyújtottak a tudománynak. A kérdőív kezdeti itemei az alanyi változókkal, és más független változókkal kapcsolatos információkra vonatkoztak. Ezen kívül a résztvevők megadták a nevük kezdőbetűit is, de mivel ennek magában ilyen nagyságú mintán nincs elég differenciáló hatása, a következő item azt kérte a résztvevőktől, hogy agyjanak meg egy random öt jegyű számot is; ennek a két identifikáló tényezőnek a kombinációja már egyedi eredményeket adott.

A teljesítménymotivációt gyakran szokták projektív eszközök segítségével mérni- pl: Tematikus Apperpcios Teszttel (Murray, 1943) -, de ez itt most nem került alkalmazásra, részben a kitöltő személyek földrajzi távolsága miatt, másrészt pedig a TAT csökkent reliabilitása miatt. Eredetileg elgondolkozatónak tűnt egy külön kérdőív megalkotása is, amely nagyobb szabadságot adhatott volna abban, hogy pontosan mit is szeretnénk mérni, de ennek a standardizálása jócskán túlnőtte volna a kutatás kereteit. Ehelyett a standardizált tesztekéből összeállított kérdőív a következő itemeket tartalmazza: a név kezdőbetűi, egy random öt számjegyű szám (e kettő az adatokkal való munka megkönnyítése érdekében), kor,

nem, nemzetiség, az ország ahol eddig a legtöbbet élt az illető, önkéntes aktivitási szint (szokványos, AIESEC-tag, más non-profit szervezetben tag), cserediák státusz (igen/nem), tanulmányi szint (Bsc, Msc), tanulmányi terület. A személyes adatokon kívül a kérdőív nagy része a következő 3 tesztből áll:

-Az Achievement Motivation Inventory (Schuler, Thornton, Frintrup, és Mueller-Hanson, 2002) egy rövidített változata. Az eredeti tesztet 2002-ben fejlesztették ki, a teljesítménymotiváció 17 dimenzióját méri, összesen 170 itemben, 7 pontos Likert-skála segítségével. Az eredeti teszt pszichometriás tulajdonságai kiválóak: Cronbach-alfa megbízhatósága $\alpha = .96$, retesz-reliabilitása $rtt = .94$, valamint a teszt standardizált, konstrukts validitása magas (például a Big Five hasonló személyiségjegyeivel a korreláció akár $r = .72$). Mivel az eredeti teszt kitöltése kb. 45 percet venne igénybe, ez túl hosszúnak bizonyulna a jelen esetben, ezért egy rövidített változata került alkalmazásra. Ezt a rövidítést korábban már sikerült a pszichometriás értékek romlása nélkül megtenni (Cigularov, 2008), átlagban dimenzióként 6 itemre való csökkentéssel is.

A jelen kutatásban az eredeti 17 dimenzió közül 4 lett kiválasztva, ami képviseli majd magát a teljesítménymotiváció faktort (összesen 21 item), és az eredeti 10 item / dimenzió helyett a Cigularov által meghagyott itemek lettek felhasználva. Ezek a következők: *bizalom a sikerben* (confidence in success: 5 item), *elkötelezettség* (engagement: 4 item), *nehéz feladatok előnyben részesítése* (preference for difficult tasks: 6 item), *önkontroll* (self-control: 6 item). Eme átalakítás miatt fennáll egy kisebb esély, hogy a kapott teszt pszichometriás mutatói gyengébbek legyenek az eredetinél, viszont így hasznos időn belül kitölthetik a személyek. Továbbá Cigularov mélyen megvizsgálta azt, hogy mi történne ha ő is csökkentene a dimenziókon belüli itemek számából. Így tehát a *bizalom a sikerben* esetében az eredeti teszt alfa értéke $\alpha = 0.79$ volt, míg az átdolgozott verzióé $\alpha = 0.74$; a csökkenés megmagyarázható az itemek feleződésével (10-ről 5-re), viszont egy elvégzett Spearman-Brown módszer 0.85-ös belső konzisztenciát adott, tehát lehetséges az itemek lecsökkentése a minőség leromlása nélkül (Cigularov, 2008). Az *elkötelezettség* dimenziónál 4-re lettek lecsökkentve az itemek, ami a megbízhatóságot csak 1 századdal csökkentette ($\alpha = 0.77$ eredetileg vs. $\alpha = 0.76$ az átdolgozottban). A *nehéz feladatok előnyben részesítése* esetében 4 item került kivágásra, viszont érdekes módon a belső megbízhatóság $\alpha = 0.81$ -ről $\alpha = 0.84$ -re nőtt. Végül az *önkontroll* esetében 4 item kivágása után az előbbinél még nagyobb növekedés következett be, $\alpha = 0.69$ -ről $\alpha = 0.77$ -re. (Cigularov, 2008). Mindez nagyon értékes információ, mivel megengedi az amúgy nagyon hosszadalmas teszt lerövidítését, különösebb minőségi romlás nélkül, sőt, akár egyes

esetekben a minőség javulásával. Magáról a kiválasztott 4 dimenzióról is lehetne megbízhatósági vizsgálatokat végezni, de ez valószínűleg nem adna ennyire magas értékeket, mivel a jelen kutás célja pont az, hogy több alanyi változó mentén különbségeket találjon a teljesítménymotivációban, olyan mintán, ahol sok alanyi változó van.

-Regulatory Mode Questionnaire (Higgins, Kruglanski, és Pierro, 2000); ez két faktort mér fel, egy 6-pontos Likert-skálán: az első a *kiértékelés* (assessment), amely olyan önregulációs aspektusokra vonatkozik, ami célok vagy eszközök összehasonlításakor jelenik meg, a második pedig a *előremozdítás* (locomotion), ami magába foglalja azokat az aspektusokat, amelyek egyik állapotból egy másikba való előremozdítás során jelennek meg. Összesen 24 item méri fel a két faktort, ezek egyenlő számban elosztva (12-12). A kérdések sorrendje az eredeti teszthez képest véletlenszerűen összekavart, hogy ne legyen egymás után túl sok kérdés ami ugyanazt méri. Eredetileg 6 hamis item is volt a teszt egyik változatában (a standardizálás folyamán volt erre szükség)(Kruglanski, 2000), viszont egyes elterjedt tesztverzióban és a jelen vizsgálatban ezek az elemek ki lettek vágva, viszont ez a kapott eredményeket nem kell befolyásolja. Minden másban az alkalmazott teszt ugyanaz mint a készítő által validált verzió, amely összesen $N = 4256$ résztvevőn lett standardizálva: az előremozdítás esetében az $\alpha=0.82$, míg a kiértékelés esetében az $\alpha=0.78$. Ezek jó eredményeknek mondhatóak, mivel 0,7-nél nagyobbak.

-Regulatory Focus (Event Reaction Questionnaire) (Higgins et al., 2001); ez a teszt a *prevenció* és *promóció* faktorokat méri fel 5-pontos Likert-skálán. A prevenció az épségre, felelősségteljességre, és biztonsági szükségletekre vonatkozik, a veszteségek, vagy negatív kimenetek elkerülése érdekében; a promóció pedig a reményekre, teljesítményekre, és előrelépésre vonatkozik, annak érdekében, hogy valamivel gazdagodjunk és elkerüljük a pozitívumok hiányát. Összesen 11 item található a tesztben, ebből 6 a promócióra, 5 pedig a prevencióra vonatkozik. Ez a teszt is jó pszichometriás tulajdonságokat mutat: a faktorok érvényessége magas, és belső reliabilitásuk a promócióra nézve $\alpha=0.73$, a prevencióra nézve pedig $\alpha=0.80$, amely jónak mondható (Higgins, 2001).

Az adatok begyűjtése 2 fázisban, összesen egy évig tartott, mivel nem sikerült elegendő adatot beszerezni 2013 tavaszán egy alkalom folyamán; így egy második adatgyűjtési fázisra is sor került 2014 tavaszán, ügyelvén arra, hogy nagyjából az évnek ugyanazon szakasza legyen, ezáltal csökkentvén a további torzító tényezők hatását (pl: téli „depresszió”). Az összeállított kérdőív elektronikus formában (Google Forms segítségével) és kinyomtatott verzióban is alkalmazásra került. Bár a „papír-ceruza” teszt elméletileg megbízhatóbb, az

elektronikus adatgyűjtés sokkal praktikusabb volt Svédországban, ahol a diákok már csaknem kizárólagosan laptopokat használnak az egyetemen, valamint digitalizálva van minden. Az online kérdőív másik előnye, hogy gyorsabb, kevesebb erőforrást igényel, és az adatokat automatikusan adatbázisba rendezi. Egy nyilvánvaló negatívum viszont az, hogy ezáltal kevésbé ellenőrizhetőek a tesztet kitöltő személy helyzeti körülményei, hangulata, valamint különféle külső/környezeti tényezők. Szintén elképzelhető, hogy ilyenkor kevésbé figyelmesek a tesztet kitöltő személyek, vagy kihagynak adatokat, amit aztán hiányzó adatnak kell feltűntetni feldolgozáskor, és lehet hogy emiatt ki kell zárni az adott személyt; ezt 17 résztvevő esetében meg is kellett tenni. De mivel ez egy kvantitatív, korrelációs kutatás, ezért erre a célra az elektronikus tesztelés könnyebben megfelel, mint egy valós kísérlet esetében.

A tesztelés nyelve angol volt, mivel sok különböző nyelvű diák került felmérésre és irreálisan sok energiába került volna mindenkit anyanyelvén felmérni, valamint feltételezhető, hogy amúgy sincsenek az alkalmazott tesztek standardizálva minden, a kutatásban megjelenő kultúrára. Emiatt az külső érvényesség csökkenhet (főleg az ökológiai validitás), azaz a kapott eredmények elképzelhető, hogy a valóságban nem teljesen relevánsak. Az angol nyelvre vonatkozólag érdemes megemlíteni, hogy Svédországban kisiskolás kortól oktatják az angolt, a cserediákoknak szintén rendelkezniük kell egy nyelvvizsgával, és az AIESEC tagok/non-profit szervezetben résztvevő diákoknak (nagy részükkel személyesen lett felvéve a kérdőív konferenciákon/trainingeken/rendezvényeken) is jó angoltudással rendelkeznek. Persze az angolul való tesztelés esetleges torzító hatása nagyonis valós probléma, viszont a fent említett tényezők segíthetnek ezen problémákon. A kérdőív megtekinthető az alábbi linken: https://docs.google.com/forms/d/1LmvO3udiO7OKVhSgxm8tdmV_KTkXNEl7qxqrs_uqHgg/viewform

2.5 Az eredmények bemutatása és értelmezése

2.5.1 Adatok feldolgozása

A felvett adatok mind a Google Docs-ból, mind pedig a „papír-ceruza” kérdőívekből először egy MS Excel dokumentumba lettek beimportálva, ahol az adatbázis kisebb finomításoknak lett alávetve (rendszerezés, átkódolás számokká, hibák kiszűrése, stb) azon céllal, hogy könnyebb legyen ezeket beintegrálni az IBM SPSS 21-es verziójában, amely kifejezetten a társadalomtudományok körében végzett kutatások statisztikai feldolgozására készült. Hasonló kutatások esetében rengeteg fajta kapcsolat vizsgálata lehetséges, de eme tanulmány kvantitatív jellege miatt többek között az alábbi módszerek közül érdemes

választani: korreláció faktorok között - egyszerű kapcsolatok feltárására; korrelációs mátrixok - komplexebb vizsgálatokra; ANOVA variancia-analízisok és t-tesztek (egymintás t-próba, a valószínűségi változó M értéktől való különbségének megállapítására, kétmintás t-próba két külön minta változóinak összehasonlítására, vagy páros t-próba, ha vannak feltételezett normál eloszlású sokaságból reprezentatív adataink) - az átlagok közti különbségek vizsgálatára (egyszempontos, többszempontos); hipotézis tesztelés; regresszió analízis – két, vagy több véletlen változó kapcsolatának vizsgálatára. Szükség szerint akár más módszereket is lehet alkalmazni. Ismét említést érdemel, hogy a korrelációs kutatási design miatt egyes kapcsolatok irányát nem igazán lehet megállapítani, de potenciális hipotézisek kiindulópontjaiként szolgálhatnak, valamint sok esetben nem is a kutatás része ezen kapcsolati irányok (csak erősségek) megállapítása.

A végső file az SPSS-ben eredetileg 66 külön itemet tartalmazott, amely az adatfeldolgozás folyamán még kiegészült 27 rekódolt, vagy átalakított elemmel, annak érdekében, hogy a vizsgált változók megfelelő „formába” kerüljenek. Az alanyi változók nagy része nominális skálaként lett kódolva, mivel kategóriákról van szó. Ebben az esetben a skálaérték előfordulásának gyakorisága (modusz) vizsgálható, vagy felállítható kontingenciatábla is, azonban sem medián, sem átlag nem vizsgálható. A *nem*, *cserediák státusz* és a *tanulmányi szint* dichomóm változók, azaz két értékük van. Ezzel szemben a többi független változó három, vagy annál több értékkel rendelkezik. A függő változókat mérő itemek mivel 5,6, vagy 7 pontos Likert-skálát használtak, ordinális skálaként lettek kódolva (55 item); a kérdőívben minden teszt minden kérdése (iteme) külön változóként volt kódolva az SPSS-ben, majd ezek a tesztek kiértékelési instrukciója alapján csoportosításra kerültek az általuk mért faktorok alapján. Így például a *bizalom a sikerben* változó 5 itemből állt össze, amely mind ugyanazt a konstruktumot mérte, tehát ezek számtani közepét ki lehetett számítani, viszont ebben a formában már átalakult egy intervallumskálává.

Hasonlatosan az *elkötelezettség* 4 itemből állt össze. A *nehéz feledatok előnyben részesítése* 6 itemből és az *önkontroll* pedig szintén 6 itemből állt, viszont ebben az esetben a teszt jellegéből kifolyólag e két változónál megjelentek fordítottan pontozott itemek is: az első esetében az 1-es és 2-es item, míg a második esetében az 1,3,4,5,6-os itemek. Emiatt az SPSS-ben minden fordított itemre egy külön változó lett kódolva, amely úgymond „normalizálta ennek logikáját”, azaz minden esetben az 1-es érték a mért faktor alacsony szintjének, míg a 7-es a faktor ennek magas szintjének felelt meg. A részelemek számtani közepének kiszámításakor pedig a fordított súlyozású itemeknél ezek rekódolt elemeit használtuk fel.

Mindezen faktorok összege pedig megadta a *teljesítménymotiváció* változót, amely így már egy mennyiségi változóvá alakult.

Az önszabályozási mód esetében a *kiértékelés* 1,5,11-es iteme (a 12-ből) volt fordított pontozású, míg az *előremozdítást* mérő itemek közül a 6-os és 9-es (a 12-ből). A módszer ugyanaz volt mint a fentebb említett esetben, azaz a fordítottan pontozott elemek rekódolása, majd a logikai integritás megtartása mellett az itemek számtani közepének kiszámítása. A önszabályozási fókusz esetében a *promóciót* mérő 6 itemből az 1.,4.,és 6. volt fordított pontozású, míg a *prevenciót* mérő 5 itemből a 3.-at kivéve mindegyik. A további módszer ismét ugyanaz volt mint az előbbiek esetében. Az SPSS output-ban megjelenő parancssorok lementésre kerültek, az esetleges adatbeli változtatások során fellépő problémák elkerülése végett, mivel ezen parancssorok Syntax-ba való bemásolásával nagyon gyorsan újra el lehet végezni ezen műveleteket. A függő változókról általános statisztikai adatokat az alábbi táblázat mutat be:

Táblázat 1: Deskriptív statisztikai adatok a függő változókról.

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás	Ferdeség
PROMÓCIÓ	130	1.67	5.00	3.5474	.68430	-.150
PREVENCIÓ	130	1.20	5.00	3.0246	.78395	.132
ELŐREMOZDÍTÁS	130	2.08	5.75	4.3109	.79720	-.406
KIÉRTÉKELÉS	130	2.08	5.92	4.1679	.70718	-.115
TELJESÍTMÉNY MOTIVÁCIÓ	130	6.00	25.43	18.0049	3.61692	-.249
BIZALOM A SIKERBEN	130	1.80	7.00	5.2338	1.15769	-.753
ELKÖTELEZETTSÉG	130	1.00	7.00	3.8865	1.58423	.215
NEHÉZ FELADATOK ELŐNYE	130	1.17	7.00	4.6513	1.09859	-.600
ÖNKONTROLL	130	1.17	6.83	4.2333	1.30419	-.052
VALÓS N	130					

Mint látható, ez a táblázat már a kivágott résztvevőket nem tartalmazza, minden változóból megvan a 130 adat. A *tejesítménymotiváció* értékei azért nagyobbak, mivel ez az utolsó 4 faktor összeadása által keletkezett, míg az összes többi változó a saját itemei értékeinek

számtani közepe. A szórások elég nagyok, főleg az *elkötelezettség* esetében, ahol $M=3.88$ átlaghoz $SD=1.58$ -as szórás társul; a többi változó esetében jobb a helyzet (pl: *kiértékelés*: $M=4.16$, $SD=0.7$). Persze ez a táblázat a teljes átlagokat képviseli, alanyi változóktól függetlenül. A ferdeség (skewness) lényegében azt mutatja meg, hogy mennyire szimmetrikus az adatok eloszlása. A mi esetünkben a ferdeség értékei nagyrészt negatívak, ami azt jelenti, hogy átlagban jobboldali asszimmetrikus eloszlással kell számolni, azaz a hisztogramm laposabb baloldalt. Viszont az értékek nem túl nagyok, ezért pl: az önkontroll (-0.05), a promóció, prevenció, kiértékelés, vagy elkötelezettség esetében nem olyan nagy az eltérés a normál eloszlástól; ezt a grafikusan ábrázolt hisztogramok is megerősítik.

2.5.2 Az eredmények és ezek értelmezése

ELSŐ HIPOTÉZIS

Az első nullhipotézis a következő volt: H_{01} : Nincs szignifikáns különbség szokványos diákok és non-profit szervezetben aktiváló diákok teljesítménymotivációs értékei között. Mivel a független változó mentén felosztott egyes csoportok létszáma eltér, de mindegyik egy elégséges létszám ($N=30, 45, 55$), ezért alkalmazható egy olyan súlyozási technika, amely segítségével szimulálható az egyes csoportok egyenlőbb létszáma. Ahhoz, hogy ezt megtegyük előbb az Ms Excel-ben el kell végezni bizonyos számításokat: mivel 3 csoport van, mindegyik alap súlya 33.33. Ezek után az egyes csoportok elemei elosztódnak az összlétszámmal, majd $\cdot 100$ (pl: AIESEC esetében: $45/130 \cdot 100=34.61$), végül a 33.33 elosztódik ezen kapott számokkal mindegyik csoport esetében. Az így kapott 3 db értékeket egy külön változóba kódolva (compute variable $\rightarrow$ if cases $\rightarrow$ syntax command) megfelelősi alapon hozzárendeljük az *önkéntes aktivitási szint* változóhoz. Így abban az esetben ha eme változó mentén kell felmérni a függő változókat, akkor várhatóan ezáltal reprezentatívabb kapcsolatokat kaphatunk ($N= 43, 43, 43$). Az első nullhipotézis tesztelése érdekében, előbb érdemes megvizsgálni az erre vonatkozó adatokat. Minden számítás „two-tailed” volt. Mivel az első és második hipotézis hasonló, ezért összevonva kerül be a számításhoz szükséges táblázat.

Táblázat 2: Deskriptív statisztikai adatok a függő változókról az önkéntes aktivitási szint csoportjaira

ÖNKÉNTES AKTIVITÁSI SZINT		N	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
Önkéntes csoport	TELJESÍTMÉNY MOTIVÁCIÓ	43	17.8361	3.30860	10.68	23.87
	PROMÓCIÓ	43	3.4722	.59553	2.17	4.67
	PREVENCIÓ	43	2.7400	.57032	1.60	3.80
	ELŐREMOZDÍTÁS	43	4.2361	.84008	2.33	5.75
	KIÉRTÉKELES	43	4.2583	.62958	3.00	5.92
AIESEC csoport	TELJESÍTMÉNY MOTIVÁCIÓ	43	19.1613	3.32769	13.28	25.43
	PROMÓCIÓ	43	3.6924	.65656	2.33	5.00
	PREVENCIÓ	43	3.1822	.79332	1.60	5.00
	ELŐREMOZDÍTÁS	43	4.6352	.72231	2.83	5.67
	KIÉRTÉKELES	43	4.2148	.66043	2.08	5.92
Nem-önkéntes csoport	TELJESÍTMÉNY MOTIVÁCIÓ	43	17.1508	3.80719	6.00	23.72
	PROMÓCIÓ	43	3.4697	.74240	1.67	4.83
	PREVENCIÓ	43	3.0509	.84643	1.20	4.80
	ELŐREMOZDÍTÁS	43	4.0864	.75579	2.08	5.58
	KIÉRTÉKELES	43	4.0803	.78317	2.58	5.42

A táblázatból többek közt látható, hogy a teljesítménymotiváció átlagértékei hogy változnak a független változó szintjeivel: Az AIESEC tagoknál ez $M=19.16$, $SD=3.32$, míg azoknál akik nem önkéntesek ez csak $M=17.15$, $SD=3.8$; más non-profit szervezetek tagjai $M=17.83$ -as átlagot és $SD=3.3$ -as szórást mutatnak. Bár az utóbbi nem tűnik különösebben eltérőnek, az első két csoport adatai kicsi, de jelentős eltérést mutatnak. Annak érdekében, hogy leteszteljük a hipotézist, hogy az önkéntes aktivitási szint értékei befolyásolják-e a teljesítménymotivációt és önszabályozási konstrukciókat, egy csoportok-közi egyirányú ANOVA-vizsgálat került

elvégezésre; de ehhez először a normalitási szint került megvizsgálásra: a ferdeség (skewness) $|0.019|$ és $|0.61|$ között mozgott, ami arra enged következtetni, hogy a hisztogram nem áll túlzottan messze a normál eloszlástól, valamint a csúcsossági mutató (kurtosis) értékei is elfogadható szinteken belül mozognak, tehát a hisztogramok magassága is megfelelő (Schmider, Ziegler, Danay, Beyer, Bühner, 2010, lásd Táblázat 2). A varianciák homegenitása is vizsgálat alá került és Levene F-tesztje alapján a teljesítménymotivációra nézve, megállapítódott, hogy $F(127)=0.388$, $p=0.680 \rightarrow$ van különbség a varianciák között). Maga az ANOVA analízis eredményeit az alábbi táblázat mutatja:

Táblázat 3: ANOVA vizsgálat eredményei a függő változókra nézve az önkéntes aktivitási szint alapján, az első két hipotézis vizsgálatában

Vizsgált faktorkok		Négyzetek összege	df	Átlagok négyzete	F	Sig.
TELJESÍTMÉNY MOTIVÁCIÓ	Csoportok között	90.463	2	45.232	3.690	.028
	Csoportokon belül	1544.560	126	12.258		
	Összesen	1635.023	128			
PREVENCIÓ	Csoportok között	4.457	2	2.229	3.972	.021
	Csoportokon belül	70.698	126	.561		
	Összesen	75.155	128			
PROMÓCIÓ	Csoportok között	1.414	2	.707	1.576	.211
	Csoportokon belül	56.555	126	.449		
	Összesen	57.969	128			
ELŐRE MOZDÍTÁS	Csoportok között	6.967	2	3.484	5.772	.004
	Csoportokon belül	76.047	126	.604		
	Összesen	83.014	128			
KIÉRTÉKEELÉS	Csoportok között	.747	2	.373	.769	.466
	Csoportokon belül	61.170	126	.485		
	Összesen	61.917	128			

Látható, hogy a teljesítménymotiváció esetében $F(2,128)=3.69$, $p=0.028$, $\eta^2=0.055$ értékekkel számolhatunk, amely szignifikáns a $p<0.05$ szinten, tehát a nullhipotézis, miszerint nincs különbség a csoportok között nem állja meg a helyét, és 5.5%-át a teljesítménymotiváción

belüli varianciának az önkéntes aktivitási szint okozza. Cohen szerint az ANOVA vizsgálta esetén az η^2 -re viszonyítva a 0.02 kicsi, a 0.13 közepes, és a 0.26 nagy mértékű hatásmagyság (az ANOVA regresszió esetében viszont ezen értékek 0.01, 0.06 és 0.14), tehát ez az érték egy kicsi hatásmagyság (Cohen, 1988). Hogy mégjobb képet kapjunk a különbségekről, a statisztikailag szignifikáns ANOVA tesztet 3 Fisher LSD-post-hoc test követte. Hayter szerint ez egy ideális módszer 3db átlag esetében (Hayter, 1986). A post-hoc teszt szerint az AIESEC csoport és a nem-önkéntes csoport teljesítménymotivációs átlagai között szignifikáns különbség van: $p=0.005$ szinten, az átlagok különbsége=2.01, az AIESEC javára. Egy Independens T-próba elvégzése esetében $t(85)=2.618$, $p=0.011$ -et kapunk, ami szintén a szignifikáns különbségre utal. Ebben ez esetben Cohen D is számolható, ami $d=0.56$; eszerint a két csoport hisztogramja kb 75%-os fedésben van; ez egy közepes érték (Baguley, 2009). A Cohen D számításában egy web-calculator segített (Soper, 2014), valamint értelmezésében szintén egy internetes eszköz. Hasonlatosan, a post-hoc teszt szerint az önkéntes és AIESEC tagok között az átlagok különbsége=1.32, $p=0.081$ szinten ($t(84)=-1.856$, $p=0.067$), ami nem egy szignifikáns különbség, valamint az önkéntes tagok és a nem-önkéntes tagok átlagai között a különbség=-0.68, $p=0.36$ szinten ($t(85)=0.894$, $p=0.374$), ami szintén nem szignifikáns, ezért ezekre hatásmagyságot nem érdemes számolni. Érdemes megemlíteni, hogy Scheffe és Tukey HSD módszerekkel hasonló értékeket kapunk, a szignifikanciaszinteken nem változnak, csak kisebb értékbeli eltéréseket mutatnak.

Egy másik dolog amit érdemes lehet megvizsgálni az az, hogy mennyit számít a kapott eredményekben a tanulmányi specializáció, ugyanis az AIESEC-tagok nagy része business-t, vagy közgazdaságtudományokat tanul, és ezeknek a tanulmányi ágaknak feltételezhető, hogy nagyobb a teljesítménymotivációja. Ez részben megvizsgálható a khi négyzet technikával, mivel asszociációs kapcsolatokról beszélünk kettőnél több ismerv-változat esetben; a kontingenciátáblák mutatnak különbségeket: $\chi^2=18.605$, a $p=0.017$ szinten. Mivel ez nem 0, ezért kapcsolatot tételezhetünk fel, amely megengedi a Cramer-féle mutató kiszámítását is, amely értéke $C=0.266$, $p=0.017$. Tehát 26.6% a valószínűsége annak, hogy az önkéntes aktivitási szint és a tanulmányi specializáció között lenne összefüggés. Megjegyzés, hogy az SPSS szerint a kontingenciátáblán belül nem minden cellába jut optimális mennyiségű adat, tehát ez kissé torzíthatja ezt. Részletesebb vizsgálatok átkódolhatják ezen változókat egy pontosabb eredményért.

Az előző paragrafushoz hasonlóan a nemzetiség is jelentősen befolyásolhatja a kapott eredményeket. Eredetileg a nemzeti különbségek felmérése is e kutatás céljai között volt, de sajnos túl széleskörűek voltak az erre vonatkozó adatok; ezek korrigálására próbálkozások

történtek, viszont így sem lett teljesen kielégítő az adatbázis, amely megtevesztő lehet: Például egy elvégzett Khi-négyzet vizsgálat az önkéntes aktivitási szint és a nemzetiség között $\chi^2=40.798$, $p<0.001$ értéket ad, ami mivel nem 0, ezért a kapott Cramer mutató értéke $C=0.396$, $p<0.001$. Ebből következtethető lehetne, hogy 39.6%-os eséllyel van összefüggés az önkéntes aktivitási szint és a nemzetiség között, viszont a kapott kontingenciatábla szerint az összesen 18 cellából 10-ben 5-nél kisebb érték található (van ahol 0!), ami megkérdőjelezi a kapott eredmény pontosságát. A kutatás kibővítésében egy hatásosabb rekódolási rendszer ezen segíthetne, viszont ez túllépné a jelenlegi kereteket. Továbbá egy elvégzett ANOVA-teszt a nemzeti identitás és a függő változók között nem mutat szignifikáns különbségeket a csoportok átlagaiban, kivéve a kiértékelés esetében, $F(5,124)=2.292$, $p=0.05$, $\eta^2=0.084$ szinten, tehát eszerint a kiértékelésben való variancia 8.4%-át okozza a nemzetiség, egy relatív kicsi érték. A post-hoc tesztben látszik, hogy különbség van a magyar-szerb, magyar-indiai, és magyar-más nemzetek csoportjai között. Bár ez ígéretes eredménynek tűnhetne, a csoportok létszámai jelentősen különbözőek ($N=26$ vs $N=10$ vs $N=55$), ami mértéke miatt súlyozási technikát sem lehet megbízhatóan alkalmazni.

Ettől függetlenül a teljesítménymotivációra nézve megállapítható, hogy el kell vetni a nullhipotézist, és az $\alpha<0.05$, azaz több mint 95%-os biztossággal állítható, hogy szignifikáns különbség van a vizsgált nem-önkéntes csoport és AIESEC-csoport teljesítménymotivációs értékei között; az utóbbi értékei magasabbak. Az első alternatív hipotézist el kell fogadni.

MÁSODIK HIPOTÉZIS:

A második hipotézis elfogadhatóságát szintén a Táblázat 2. alapján állapíthatjuk meg. Az önszabályozási konstruktumok 2 részre oszlanak: önszabályozási fókusz (promóció és prevenció), valamint önszabályozási mód (előremozdítás és kiértékelés).

Az önszabályozási fókusz esetében: A prevenció változónál a csoportok közti különbségek szignifikánsnak mutatkoztak, $F(2,128)=3.97$, $p=0.021$, $\eta^2=0.059$ szinten. Tehát a nullhipotézis, miszerint nincs különbség a csoportok között nem állja meg a helyét; szignifikáns különbség van a csoportok között és 5.9%-át a prevención belüli varianciának az önkéntes aktivitási szint okozza, ami Cohen szerint egy kicsi hatásnagyság (Cohen, 1988). A post-hoc vizsgálatoknál az AIESEC és az önkéntes csoport között volt szignifikáns különbség $M_1-M_2=-0.442$, $p=0.007$ szinten, $(t(84)=-2.975$, $p=0.004)$, valamint $d=0.641$ – kb 73%-os átfedés, közepes-nagy érték), míg érdekes módon a az AIESEC és nem-önkéntes ($M_1-M_2=0.131$, $p=0.416$; $t(85)=0.745$, $p=0.458$), valamint az önkéntes és nem-önkéntes csoportok

átlagai között ($M_1-M_2=0.311$, $p=0.56$) nem volt fellelhető szignifikáns különbség; Bár az utóbbi esetben elvégzett independens T-próba $t(85)=-2$, $p=0.048$ értéket ad, ami épp szignifikáns. Érdemes azonban megemlíteni, hogy a Tukey HSD és Scheffe módszerek ennél kevésbé szignifikáns értékeket adnak, szóval valószínűsíthető, hogy ebben a vizsgálatban nem feltétlenül jelentős az igazi különbség a nem-önkéntes és önkéntes csoport között (a t érték esete), valamint az AIESEC és nem-önkéntes csoport között sem).

A promóció változónál $F(2,128)=1.576$, $p=0.211$ érték jött ki, valamint a post-hoc táblázatban egyik módszerrel sem jött ki szignifikáns eredmény egyik csoport között sem, és látható is, hogy mennyire elenyészőek a különbségek az átlagok között az egyes csoportokra nézve. Tehát eszerint nincs szignifikáns különbség a promóció értékeiben az önkéntes aktivitási szintre nézve. Érdekes ez, mert a teljesítménymotiváció és a promóció $r(130)=0.524$, $p<0.001$ szignifikáns közepes mértékű pozitív korrelációt mutatnak.

Az önszabályozási mód esetében: az előremozdítás változó a teljesítménymotivációhoz hasonló értékeket adott; már a Levene féle F-teszt értékeik is hasonlítottak (*teljesítménymotiváció*: $F(2,127)=0.388$, $p=0.680$ vs. *előremozdítás*: $F(2,127)=0.424$, $p=0.656$), ami utal arra, hogy van különbség a varianciák között. Az ANOVA vizsgálatban kapott érték $F(2,128)=5.772$, $p=0.004$, $\eta^2=0.084$ arra enged következtetni, hogy 95%-os megbízhatósággal állíthatóan szignifikáns különbség van az előremozdítás értékeiben az önkéntes aktivitási szint egyes csoportjai között, és a 8.4%-át az előremozdítás belüli varianciának az önkéntes aktivitási szint okozza; ez hasonlatos a teljesítménymotivációhoz. A két faktor között elvégzett gyors korrelációs számítás $r(130)=0.72$, $p<0.001$ értéket ad, tehát megállapítható, hogy pozitív irányú, nagy mértékű korreláció áll fenn az előremozdítás és a teljesítménymotiváció között. Egy másik hasonlóság, hogy a post-hoc tesztekben az AIESEC és a nem-önkéntes csoport között ismét volt szignifikáns különbség ($M_1-M_2=0.55$, $p=0.001$; $t(85)=3.456$, $p<0.001$; $d=0.743$ --> kb 70%-os átfedés, ami közepes-nagy érték), de ezúttal az AIESEC és önkéntes csoportok között is ($M_1-M_2=0.399$, $p=0.018$; $t(84)=-2.368$, $p=0.02$; $d=0.509$ --> kb 80%-os átfedés, ami közepes érték). Az önkéntes és nem-önkéntes csoportok között nem volt szignifikáns különbség ($M_1-M_2=0.149$, $p=0.67$; $t(84)=0.872$, $p=0.247$).

Végül a kiértékelés estében ($F(2,128)=0.769$, $p=0.466$) nem volt szignifikáns különbség az egyes csoportok értékei között. Egy korrelációs vizsgálat rámutat arra, hogy a kiértékelés és a teljesítménymotiváció között ($r(130)=0.133$, $p=0.132$) nem áll fenn szignifikáns korreláció, viszont érdekes módon a kiértékelés és az előremozdítás $r(130)=0.333$, $p<0.001$ szignifikáns, pozitív irányú, de kis mértékű korrelációt mutat. Ez összefügghet azzal a nézettel, hogy bár az

előremozdítás és kiértékelés két külön tényezőre vonatkozik, mégis kölcsönösen szükségesek az optimális teljesítmény elérésének érdekében (Pierro, Pica, Mauro, Kruglanski, Higgins, 2012), -vagy csak az adatgyűjtési hibák torzítják az értékeket-. Továbbá ismét érdemes megemlíteni a teljesítménymotivációnál elvégzett Khi-négyzet kapcsolati vizsgálatokat is (tanulmányi specializációra és nemzetiséggel), amely szerint 26.6% a valószínűsége annak, hogy az önkéntes aktivitási szint és a tanulmányi specializáció között lenne összefüggés; ezeket továbbvizsgálva elképzelhető, hogy több választ lehetne kapni ezen érdekességekre.

Tehát a fentiek alapján a második nullhipotézist, miszerint nincs szignifikáns különbség szokványos diákok és non-profit szervezetekben aktiváló diákok önszabályozási fókusz és mód egyes értékei között el kell vetni, mivel a prevenció és az előremozdítás 95%-os biztonsági fokkal állíthatóan szignifikáns különbségeket mutattak értékeikben az önkéntes aktivitási szint dimenzióira nézve. Ezek szerint a második alternatív hipotézis helyes: Szignifikáns különbség van szokványos diákok és egyes non-profit szervezetekben aktiváló diákok önszabályozási fókusz és mód egyes értékeire nézve: a vizsgált AIESEC tagok körében szignifikánsan magasabb a promóció szintje, mint az önkéntes csoport tagjaiban.

Az előremozdítás esetében pedig ugyanezen AIESEC csoport szignifikánsan magasabb előremozdítás értéket mutat az önkéntes és a nem-önkéntes csoportnál (4.635 vs 4.236, 4.086). Tudván azt, hogy az előremozdítás és a teljesítménymotiváció $r(130)=0.72$, $p<0.001$ szinten korrelál, valamint a teljesítménymotiváció jelentősen magasabb volt az AIESEC csoportban, mint a nem-önkéntes csoportban, ebből az következik, hogy az AIESEC tagok valószínűsíthetően kezdeményezőbbek, energetikusabban állnak hozzá célok eléréséhez, valamint motivációjuk inkább a cselekvésből adódik. Ide kapcsolódóan megjegyzendő, hogy az AIESEC hivatalos mottója: “Believe, Enable and Empower”, azaz “Higgyj, légy képes és hatalmazd fel” (a Svédország-i nemzeti AIESEC konferencia címe pedig az volt, hogy “IMPACT conference”). Viszont prevenció szempontjából az AIESEC csoport nem különbözik szignifikánsan a nem-önkéntes csoporttól, csak az önkéntes csoporttól (amelynek elég alacsony értékei voltak --> kevésbé preventív), tehát ezek szerint mégse kockáztatnak annyira, és nem különösebben eltérőek biztonságkeresési vágyukban a nem-önkéntesektől. Viszont ennyiből nem tudjuk megállapítani, hogy az AIESEC tagság miatt motiváltabbak-e a csoport tagjai, vagy pedig azért léptek be az AIESEC-be, mert motiváltabbak voltak már eredetileg is (vagy esetleg a tanulmányaik miatt); nem kizárt egyfajta kronológiai fejlődés elképzelhetősége sem a belépés és a jelenlegi tagság között, de erről nincs gyűjtött információ. Persze itt ismét fellép a generalizálhatóság kérdése, ami továbbra is csökkent

értékű egy ilyen minta használatával, viszont ezt próbálják ellensúlyozni a diszkrepanciák csökkentésére való többoldalú törekvések.

HARMADIK HIPOTÉZIS

Az első két hipotézis vizsgálatakor érdekes korrelációkat lehetett felfedezni, úgyhogy ezek teljesebb feltárása érdekében egy harmadik nullhipotézis is megfogalmazódott amely így szolt: A teljesítménymotiváció, az önszabályozási fókusz, és az önszabályozási mód között nincs szignifikáns korreláció. Mivel ezúttal az összes vizsgált változó mennyiségi (intervallum vagy arányskálán mérhető), ezért összeállítható egy Pearson-féle korrelációs táblázat, ami a következő oldalon tekinthető meg. Rögtön látható a teljesítménymotiváció szoros pozitív kapcsolata al-elemeivel: $r(130)=0.684$, $p<0.001$; $r(130)=0.781$, $p<0.001$; $r(130)=0.644$, $p<0.001$; $r(130)=0.675$, $p<0.001$ rendre a bizalom a sikerben, elkötelezettség, nehéz feladatok előnyben részesítése, és önkontroll faktorokkal. Ez arra enged következtetni, hogy az AMI eredeti 17 faktorát jól reprezentálja a kiválasztott 4 faktor.

Figyelemre méltó továbbá, hogy a teljesítménymotiváció a kiértékelésen kívül minden más faktorról szignifikáns pozitív kapcsolatot mutat (lásd Táblázat 4.), amely (a prevenció kivételével) mind legalább közepes erősségű kapcsolat (az előmozdulás esetében ez erős kapcsolat).

Ez tükrözi a szakirodalmat is, és újabb bizonyítékot nyújt annak helyességéről (további kutatási lehetőség). Az önszabályozási mód elemei (mint már tárgyalva volt a 2. hipotézisnél) szintén pozitívan, bár kis erősséggel korrelálnak egymással, $r(130)=0.333$, $p<0.001$ szinten; az előmozdítás és prevenció között nincs jelentős kapcsolat ($r(130)=0.113$, $p<0.202$), viszont az előmozdítás és promóció között van ($r(130)=0.522$, $p<0.001$).

Az önszabályozási fókusz esetében a prevenció és promóció közt nincs szignifikáns kapcsolat ($r(130)=0.154$, $p<0.079$); az egyetlen negatív korreláció itt figyelhető meg, a prevenció és a kiértékelés között ($r(130)=-0.085$, $p<0.334$), viszont ez közel sem szignifikáns.

Táblázat 4: Korrelációs táblázat a vizsgált függő változók között

		ELŐREM OZDÍTÁS	KIÉRTÉKE LÉS	PRE VENCIO	PROMÓCIÓ	BIZALOM A SIKERBEN	ELKÖTELE ZETTSÉG	NEHÉZ FELADATO K	ÖN KONTROLL	TM
ELŐREM OZDÍTÁ S	Pearson	1	.333**	.113	.522**	.528**	.589**	.496**	.440**	.736**
	Korreláció									
	Sig. (2-tailed)		.000	.202	.000	.000	.000	.000	.000	.000
KIÉRTÉ KELÉS	Pearson	.333**	1	-.085	.120	.049	.242**	.101	-.053	.133
	Korreláció									
	Sig. (2-tailed)	.000		.334	.172	.583	.006	.253	.549	.132
PREVEN CIO	Pearson	.113	-.085	1	.154	.215*	.184*	-.084	.358**	.253**
	Korreláció									
	Sig. (2-tailed)	.202	.334		.079	.014	.036	.341	.000	.004
PROMÓ CIO	Pearson	.522**	.120	.154	1	.552**	.373**	.305**	.304**	.542**
	Korreláció									
	Sig. (2-tailed)	.000	.172	.079		.000	.000	.000	.000	.000
BIZALO M A SIKERBE N	Pearson	.528**	.049	.215*	.552**	1	.352**	.324**	.307**	.684**
	Korreláció									
	Sig. (2-tailed)	.000	.583	.014	.000		.000	.000	.000	.000
ELKÖTE LEZETT SÉG	Pearson	.589**	.242**	.184*	.373**	.352**	1	.356**	.339**	.781**
	Korreláció									
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.036	.000	.000		.000	.000	.000
NEHÉZ FELADA TOK	Pearson	.496**	.101	-.084	.305**	.324**	.356**	1	.223*	.644**
	Korreláció									
	Sig. (2-tailed)	.000	.253	.341	.000	.000	.000		.011	.000
ÖNKON TROLL	Pearson	.440**	-.053	.358**	.304**	.307**	.339**	.223*	1	.675**
	Korreláció									
	Sig. (2-tailed)	.000	.549	.000	.000	.000	.000	.011		.000
TM	Pearson	.736**	.133	.253**	.542**	.684**	.781**	.644**	.675**	1
	Korreláció									
	Sig. (2-tailed)	.000	.132	.004	.000	.000	.000	.000	.000	

** $. p < 0.01$

* $. p < 0.05$

2.6 Következtetések

2.6.1 A hipotézisek vizsgálatának összegzése

Tehát az eredmények és ezek kielemezése rész összegzéséül elmondható, hogy az első alternatív hipotézist, ami szerint „Szignifikáns különbség van nem-önkéntes diákok és az AIESEC-ben aktíváló diákok között a teljesítménymotivációra nézve.” el lehet fogadni. Hasonlatosan a második alternatív hipotézis, ami szerint „Szignifikáns különbség van szokványos diákok és az AIESEC-ben aktíváló diákok önszabályozási fókusz és mód egyes értékeire nézve.” is beigazolódott. Végül pedig a harmadik alternatív hipotézis (amire nem jutott elég hely kielemezni hosszabban), mely szerint „A teljesítménymotiváció, az önszabályozási fókusz, és az önszabályozási mód között szignifikáns korrelációk figyelhetők meg.” is elfogadható. Tehát mindhárom nullhipotézist el kell vetni, és mindhárom alternatív hipotézis 95%-os biztossággal elfogadható.

A kutatás célkitűzése aktivitás-függő különbségek feltárása volt egyes csoportok között, ami részben sikerrel járt. Az önkéntes aktivitási szint alapján felbontott minta szignifikáns különbségeket mutatott ki három faktor esetében is, viszont egy „meglepetést” is tartogatott, a promóció dimenzió képében, amely érdekes módon bár mutatott kisebb különbséget az AIESEC tagok javára, ez a hatás nem mondható eléggé meggyőzőnek. Ettől függetlenül a teljesítménymotiváció és az előmozdítás jelentősen magasabb volt az AIESEC-nél mint más csoportokban, tehát empirikusan is megállja a helyét az a kijelentés, hogy az AIESEC tagok úgy mond „bevallalósabbak”, hamarabb elköteleződnek egy dinamikus megoldást kívánó probléma mellett. Magas előremozdítású emberekhez jobban illenek a dinamikus, elkötelezettséget igénylő, vagy fizikai erőfeszítést is igénylő munkák; magas kiértékeléssel rendelkező emberekhez jobban illenek a kritikus elemzést igénylő, pontosságot és perfekcionizmust megkövetelő munkák; viszont mindkettő szükséges a legösszetettebb és legnagyobb felelősséggel járó munkakörökhöz.

Ezt a saját megfigyeléseim is megerősítik, tagságom alatt felfigyeltem erre a gyorsan megvalósító tendenciára, viszont azt is észrevettem, hogy néha az ilyen aktív emberek könnyen elvesztik motivációjukat, és jelentősen lecsökken teljesítményük, vagy átállnak más szervezethez. A kutatás sikerrel járt tehát egyes összefüggések meghatározásában, de ez nem mutatja meg, hogy maga a non-profit szervezet teszi teljesítménycentrikusabbá tagjait, vagy ők már alapvetően így jönnek ide. Egy viszont valószínűsíthető: aki belép egy non-profit szervezetbe, vagy specifikusan az AIESEC-be, az több kihívásnak teszi ki magát mint a hagyományos diáktársai, és ha beállítottsága sikerorientáltságú, akkor elért sikerérzetei csak

megerősíteni fogják cselekedeteiben, és a teljesítményvágya és igény szintje is növekedni fog; ezek pedig megbízható prediktorai a munkahelyi elégedettségnek, személyes elégedettségnek és elhelyezkedési esélyeknek. AIESEC tagok például dokumentáltan nagyobb eséllyel és könnyebben jutnak szakmájukon belüli munkához. Bár a promócióra nem sikerült megkapni az úgynevezett „elvárt” értéket, a többi faktorra igen, és mindezek validitását erősíti az is, hogy megbízható és erőteljes korrelációs kapcsolatok voltak ezen faktorok között, különösen a teljesítménymotiváció és az előremozdítás között ($r=0.74$, $p<0.01$), amely konstrukciók a legjobban jellemzőek egy ideális önkéntes diák profil leírására is. Tehát megerősítést nyer a kiválasztott eszközök minősége, megbízhatósága, érvényessége, és ilyen széleskörű mintán való alkalmazása is.

Az AIESEC bár a világ egyik legnagyobb önkéntes diákszervezete, és nagyon jó marketingstratégiájuk van az konstans új tagok bevonására, lényegében nélkülözi az ilyen és ehhez hasonló kutatásokat stratégiájuk kialakítása során. Bízom benne, hogy eljuttatva hozzájuk eme kutatást, több insight keletkezik azzal kapcsolatban, hogy pszichológiailag praktikusabb módszereket használjanak toborzásuk során, valamint hogy milyen motivációprofilú diákokat érdemes inkább bevenniük a csapatba, akik aztán annál jobban tudnak majd fejlődni. Minderre az igény eredetileg több nemzeti iroda által ki lett fejezve. Végsősoron tehát elmondható, hogy a kutatás nagyrészt sikerrel járt, a célkitűzések el lettek érve; a továbbiakban a finomítások után praktikusabb aspektusok kidolgozása és gyakorlatba ültetése kell(ene) majd következzen.

2.6.2 Etikai vonatkozások

Mint minden pszichológiai kutatás, ez is meg kell feleljen az APA (American Psychological Association) és más nemzetközi regulációs szervezetek standardjainak, beleértve az etikai szempontokat is, amelyek közül talán ebben az esetben legfontosabbak a konfidencialitás, a tájékozott beleegyezés, valamint megfelelő vizsgálat utáni eligazítás, esetleges kérdések megválaszolása, és az emberi jogok tiszteletben tartása. A konfidencialitás lényeges, mivel a kutatás interkulturális különbségeket kívánkozik felmérni egyének és szervezetek között; a kapott eredmények egyeseknek sértőnek tűnhetnek, vagy rossz színben tüntethetik fel őket, ezért fontos a vizsgált személyek anonimitásának megtartása, különösen akkor, ha ezen személyek nyilvánossá tétele veszélyeztetheti kulturális státuszukat, karrierjüket, vagy akármi mást (főleg ha fontos pozíciót töltenek be például egy

szervezetben). Ezért a kérdőívben a vizsgált személyek megadhatják valós iniciáléjukat, vagy ki is találhatnak két betűt, ugyanis a kitöltők identifikálására főleg az öt számjegyű random szám szolgál. A titoktartást az országból való kilépés után is meg kell tartani, és tudtukra kell adni ezt a kérdőív elején.

Egy másik fontos etikai szempont a beleegyezés biztosítása, amit a kérdőívek előtt mellékelni kell a bevezető információkhoz, ezáltal hozzájutván a személyek dokumentált szándékához, hogy önszántukból töltötték ki a kérdőívet és nem voltak kényszerítve. A teszt kitöltése után a vizsgált személyeknek meg kell köszönni a részvételüket, érdemes törekedni arra, hogy jóérzésük legyen a kitöltés után és pozitívan gondoljanak vissza erre; esetlegesen ha érdekli őket a kutatás eredménye, ezt majd meg kell osztani velük egy „egyszerűsített következtetések” formájában.

2.6.3 A kutatás limitációi és továbbfejleszthetőségi lehetőségek

A főbb limitációk már be voltak mutatva, de összességül ismét megemlítsre kerülnek. A jelen kutatás korrelációs jellegéből adódóan az érvényessége gyengébb, mint egy laboratóriumi kísérlet esetében, de egy randomizált reprezentatív minta sokkal nehezebben kapható. Emiatt az alanyi változók torzíthatják a pszichometriás értékeket, valamint rejtett változókkal is számolni kell, annak ellenére hogy a kutatás törekszik minnél többet kiszűrni ezekből. Elképzelhető továbbá, hogy azok a személyek akik kitöltik a kérdőívet már alapvetően motiváltabbak a kezdeményezésre, vagy magas teljesítmény elérésére. Hasonló probléma felmerülhet az AIESEC tagoknál is, akik nagyrészt business, kommunikáció, vagy gazdaságtan hallgatók; ezek olyan szakok, ahol az átlagnál jobban megfigyelhető a magas teljesítménymotiváció: emiatt nehezebb lehet megállapítani, hogy a magas pontszámú vizsgált személyek az AIESEC tagságuk, vagy a specializálódásuk miatt magas pontszámúak.

Mint már említve volt, a kérdőív nyelve angol, de abban az esetben ha valakinek kérdése merül fel valamivel kapcsolatban abból kifolyólag, hogy nem értette azt meg angolul, akkor ezen helyes és pontos fordítás igénybevételel segíteni lehet. Sajnos a személyek nyelvi-kognitív feldolgozási különbségei miatt valamilyen alacsony szintű értelmezésbeli különbséggel számolni kell, ezt nem lehet kiküszöbölni; viszont említést érdemel, hogy például az eredeti Achievement Motivation Inventory-t megalkotásánál amerikai és német diákokon/alkalmazottakon standardizálták; ebben az esetben nem voltak számottevőek a kulturális különbség ezek nyelvi feldolgozása szempontjából, tehát sikerült angolul két külön

anyanyelvű nemzetre eredményesen alkalmazni (Schuler, Thornton, Frintrup, Mueller-Hanson, 2002). Viszont a szakirodalomban van példa más nyelvekre való átfordításra és ezek összehasonlítására is (Byrne, Mueller-Hanson, Cardador et al, 2004).

Mivel sok olyan tényezőről is sikerült adatot gyűjteni, melyek feldolgozására a jelen keret, vagy megbízhatósági fok nem adott lehetőséget, ezért további statisztikai vizsgálatok elvégzésére sor kerülhet, mint pl. MANCOVA, vagy akár elképzelhető többszörös regresszió analízisek elvégzése is a jövőben, valamint persze több adat begyűjtése; ezek valószínűleg pontosabb képet adhatnának a változók közti interakciókról.

Hosszabb távú fejleszthetőség érdekében legfőképp további adatokat kellene begyűjteni, ami finomíthatna az adatbázison; ha minden alanyi változó dimenziója mentén ki lehetne alakítani minimum 30-as létszámú csoportokat, akkor jelentősen megnőne az ezek közti komplikált interakciók optimális felmérésének és kielemezésének lehetősége. Hasonló hivatalos, vagy nagyméretű kutatások gyakran élvezik pont non-profit szervezetek támogatását: elképzelhető, hogy az AIESEC is támogathatna egy ilyen jellegű törekvést, hiszen akármilyen jellegű támogatás, amivel nagy mennyiségű adatok lehetne szerezni nagyon értékes lenne. Ezeket a megnövelt pontosság érdekében papír-ceruza teszt formájában lenne érdemes felvenni, mivel az online adatgyűjtés jobban torzíthatja az eredményeket, bár a jelen kutatás próbált minden tőle telhetőt elkövetni, hogy ez minimalizálódjon. Mint minden tudományágban, a kritikus és empirikus nézőpont alapvető fontosságú; ezért fontos kritikus szemmel vizsgálni ezt a kutatási tervet is, és kihangsúlyozni reális limitációit, mivel ezáltal lehet valósabb képet nyerni a terv igazi minőségéről, és ami a legfontosabb, hogy ez esélyt ad arra, hogy tanulni lehessen a hibákból, hasznos tapasztalatokat lehessen szerezni, és ezáltal egy holisztikusabb szemlélettel lehessen hozzájárulni a tudomány fejlődéséhez.

Könyvészet

- Armstrong, M. (2010): *A Handbook of Human Resource Management Practice*. - tenth edition, Kogan Page, New York.
- Atkinson, J. W. (1957): Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, **64**. 359-372.
- Avnet, T. és Higgins, E.T. (2002): Locomotion, assessment, and regulatory fit: Value transfer from 'how' to 'what'. *Journal of Experimental Social Psychology*, **39**. 11. sz. 525-530.
- Baguley, T. (2009): Standardized or simple effect size: what should be reported? *British journal of psychology*, **100**. 3. sz. 603–617.
- Barrick, M. R., és Mount, M. K. (1991): The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, **44**. 1-26.
- Bernath, L. és Révész, Gy. (1998): *A Pszichologia alapjai*. Tertia, Budapest.
- Byrne, Z. S., Mueller-Hanson, R. A., Cardador, J. M ., Thornton, G. C.III., Schuler, H., Frintrup, A. és Fox, S. (2004): Measuring Achievement Motivation: Tests of Equivalency for English, German and Israeli Versions of the Achievement Motivation Inventory. *Personality and Individual Differences*, **37**. 203 – 217.
- Cigularov, K.P. (2008): Achievement Motivation in Bulgaria and the United States: A Cross-Country Comparison. (Doctoral Dissertation). Colorado State University, Fort Collins, Colorado.
- Cohen, J. (1988, szerk.): *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd Edition)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Cohen, J. (1992): A power primer. *Psychological Bulletin*, **112**. 155-159.
- Costa, P. T. és McCrae, R. R. (1992): *Revised NEO personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five- Factor Inventory (NEO FFI) professional manual*. FL: Psychological Assessment Resources, Odessa.

- Crowe, E., és Higgins, E. T. (1997): Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, **69**. 2. sz. 117–132.
- Csikszentmihalyi, M. (1975): *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Deci, E. (1971): Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **18**. 105–115.
- Deci, E. és Ryan, R. (2002, szerk.): *Handbook of self-determination research*. NY: University of Rochester Press, Rochester.
- Dweck, C. S. (1986): Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, **41**. 1040-1048.
- Dweck, C. S. és Leggett, E. L. (1988): A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, **95**. 2. sz. 256–273.
- Elliot, A. J. (1999): Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, **34**. 3. sz. 169-189.
- Elliot, A.J., Murayama, K., Thrash, T.M., Sedikides, C., Tanaka, A. és Mapes, R.R. (2012): Cross-cultural Generality and Specificity in Self-Regulation: Avoidance Personal Goals and Multiple Aspects of Well-Being in the United States and Japan. *Emotion*, **12**. 5. sz. 1031-1040.
- Förster, J. és Higgins, E. T. (2005): How global versus local perception fits regulatory focus. *Psychological Science*, **16**. 631–636.
- Gupta, M., Devi, M. és Pasrija, P. (2012): Achievement Motivation: A major factor in determining academic achievement. *Asian Journal of Multidimensional Research*, **1**. 3. sz. 131-145.
- Haqparwar, H. (2012): The Influence of Culture and Regulatory Focus on Variety Seeking Behavior under Moderating Effects of Brand Awareness and Emotions. (Doctoral Dissertation). University of St. Gallen, St. Gallen, Germany.
- Hayter, A.J. (1986): The maximum familywise error rate of Fisher's least significant difference test. *Journal of the American Statistical Association*, **81**. 396. sz. 1000-1004.

- Herskovits, M. (1976): *Az igényszintvizsgálat felhasználása a pályaválasztási tanácsadásban. Pszichológia a gyakorlatban.* Akadémiai kiadó, Budapest.
- Higgins, E. T. (1997): Promotion and prevention experiences: Relating emotions to nonemotional motivational states. In Forgas, J.P. (szerk.): *Handbook of affect and social cognition.* Mahwah, Erlbaum, NJ. 186-211.
- Higgins, E. T. és Silberman, I. (1998): Development of regulator focus: Promotion and prevention as ways of living. In: Heckhausen, J. és Dweck, C. S. (szerk.): *Motivation and self-regulation across the lifespan.* Cambridge University Press, New York. 78-114.
- Higgins, E.T. (2000): Making a Good Decision: Value From Fit. *American Psychologist*, **55**. 11. sz. 1217-1230.
- Higgins, E. T., Friedman, R. S., Harlow, R. E., Idson, L. C., Ayduk, O. N. és Taylor, A. (2001): Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, **31**. 3-23.
- Hofstede, G. és Bond, M. H. (1988): The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, **16**. 4-18.
- Hofstede, G. (2001, szerk.): *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations.* Sage Publishing, Thousand Oaks, CA.
- Kleinginna, P. R. (1981): A Categorized List of Motivation Definitions, with a Suggestion for a Consensual Definition. *Motivation and Emotion*, **5**. 3. sz. 263-291.
- Klenk, M.M., Strauman, T.J. és Higgins, E.T. (2012): Regulatory Focus and Anxiety: A Self-Regulatory Model of GAD-Depression Comorbidity. *Personality and individual differences*, **50**. 7. sz. 935-943.
- Kruglanski, A. W., Thompson, E. P., Higgins, E. T., Atash, M. N., Pierro, A., Shah, J. Y. és Spiegel, S. (2000): To do the right thing! or to just do it!: Locomotion and assessment as distinct self-regulatory imperatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, **79**. 793-815.

- Kurman, J. és Hui, C. (2011): Promotion, Prevention or Both: Regulatory Focus and Culture Revisited. *Online Readings in Psychology and Culture*, 5. 3. sz. <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1109>
- List of Academic Disciplines and sub-disciplines. *From Wikipedia, the free encyclopedia*. Retrieved April 22, 2014, from: http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_academic_disciplines_and_sub-disciplines
- Maehr, M. L. (1989): Thoughts about motivation. In Ames, C. és Ames, R. (szerk.): *Research on motivation in education: Goals and cognitions*, 3. 299-315. Academic Press, San Diego, CA.
- McClelland, D. C. (1961): Methods of Measuring Human Motivation. In Atkinson, J. W. (szerk.): *The Achieving Society*. D. Van Nostrand, Princeton, N.J. 41–43.
- McClelland, D. C. (1978): Managing motivation to expand human freedom. *American Psychologist*, 33. 3. sz. 201–210.
- Murray, H. A. (1938): *Explorations in Personality*. Oxford University Press, New York.
- Murray, H. A. (1943): *Thematic Apperception Test manual*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Nunnally, J. C. (1978, szerk.): *Psychometric theory*. McGraw-Hill, New York.
- Petri, H.L. és Govern, J. M. (2004): *Motivation: theory, research, and applications*. Wadsworth, Towson, Baltimore.
- Pierro, A., Giacomantonio, M., Pica, G., Kruglanski, A. W. és Higgins, E. T. (2011): On the psychology of time in action: Regulatory mode orientations and procrastination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101. 6. sz. 1317–1331.
- Pierro, A., Pica, G., Mauro, R., Kruglanski, A.W. és Higgins, E.T. (2012): How Regulatory Modes Work Together: Locomotion-Assessment Complementarity. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19. 4. sz. 247-262 .
- Pierro, A., Presaghi, F., Higgins, E.T., Klein, K.M. és Kruglanski, A.W. (2012): Frogs and Ponds: A multilevel Analysis of the Regulatory Mode Complementarity Hypothesis. *Personal Social Psychology Bulletin*, 38. 2. sz. 269-279.

- Pink, D. H. (2009): *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books, New York.
- Pritchard, R., Campbell, K. és Campbell, D. (1977): Effects of extrinsic financial rewards on intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, **62**. 9–15.
- Schmider, E., Ziegler, M., Danay, E., Beyer, L. és Bühner, M. (2010): Is it really robust? Reinvestigating the robustness of ANOVA against violations of the normal distribution assumption. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral Social Sciences*, **6**. 4. sz. 147-151.
- Schuler, H., Thornton, G.C.III., Frintrup, A. és Mueller-Hanson, R. (2002): *Achievement Motivation Inventory (AMI)*. Hans Huber Publishers, Göttingen, Bern, New York.
- Soper, D.S. (2014). Effect Size (Cohen's d) Calculator for a Student t-Test [Software]. Available from <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Tseng, H.C. és Kang, L.M. (2008): Does Regulatory Focus Affect Job Satisfaction of Police Officers? *Sixth AIMS International Conference on Management December*. 28-31.
- Uskul, A.K., Sherman D. és Fitzgibbon J. (2009): The cultural congruency effect: Culture, regulatory focus, and the effectiveness of gain- vs. loss-framed health messages. *Journal of Experimental Social Psychology*, **45**. 3. sz. 535-541.
- Wang, J. és Lee, A. Y. (2006): The Role of Regulatory Focus in Preference Construction. *Journal of Marketing Research*, **43**. 28-38.
- Wyer, R.S., Chiu, C. és Hong, Y. (2009): *Understanding culture: theory, research, and application*. Psychology Press, New York.

Mellékletek

An International Study of Achievement Motivation and Regulatory Constructs Among Students

This cross-cultural research evaluates various psychological factors regarding motivation in a multicultural setting, involving students of all kinds, from all fields and with having various extracurricular backgrounds.

Participants this project aims at are regular students, exchange students or students involved in extracurricular organizations. The research question is what motivates students to have a higher than average desire to achieve. By participating in this research you provide invaluable details about what makes people more active, and this can result in you directly helping in developing new teaching and training methods for various organizations to make their members better at striving for excellence!

The survey is structured into 3 parts: Part A deals with an assortment of the broad factors defining achievement motivation; Part B is designed to assess individuals' self-regulation concerns ; finally, part C assess individuals' orientations toward their goals.

Notes:

- The questionnaire is designed specifically for university students of various kinds.
- By completing this questionnaire you provide informed consent. The information you give is anonymous, and will be treated as confidential and will only be used for research purposes. However, participants should provide the initials of their names (or some sort of initials - even made up if they feel uncomfortable providing their initials) for sorting purposes. Regardless of the initials, the random 5 digit number also helps in sorting.
- Please complete the entire questionnaire and check all items. Incomplete results mean lost data and lowered validity.
- There are no right or wrong answers, this is not a study about performances, or ratings. It is about what makes us different.
- The completion of the questionnaire on average takes approximately 10 minutes.
- If you stumble across the questionnaire more than one time please take extra precaution NOT to complete it again, however you could recommend it also to your friends if you wish.
- The entire survey is in English due to the multicultural nature of the study.

* Required

Basic Information

Please enter the initials of your name *

Please make up a random 5 digit number *

Please fill in your age *

Please indicate your sex *

- ☐ ☐ Female
- ☐ ☐ Male
- ☐ ☐ Not willing to disclose

What is your national identity? *

Which country have you been living most of your life? *

I am... *

- ☐ ☐ a member in a non-profit organization as a volunteer
- ☐ ☐ a member of AIESEC
- ☐ ☐ not a member in organizations such as these

Are you an exchange student? *

- ☐ ☐ Yes
- ☐ ☐ No

At which level are you studying? *

- ☐ ☐ Undergraduate
- ☐ ☐ Graduate
- ☐ ☐ Doctoral
- ☐ ☐ Post-Doctoral

Please indicate your field of study *

A. Achievement Motivation

The next set of questions asks you about achievement motivation. Please indicate your answer to each question by selecting the number that you feel characterizing you the most on a scale of 1 to 7. The number 1 (lower extreme) meaning "Does not apply at all", while number 7 (higher extreme) meaning "Applies fully to me"

Example: I really like studying...(you don't have to answer this illustrative example)

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

1.) Even when faced with a difficult task, I always expect to achieve my goal.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

2.) Whenever I was faced with new tasks, I always felt I would be able to accomplish them.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

3.) When I take an exam, I am convinced I will pass.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

4.) Even when faced with a difficult task, I am always confident.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

5.) I do not have to fear any situation because I have always managed to pull through thanks to my abilities.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

6.) Others say that I work a lot more than necessary.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

7.) People have already told me that I neglect other important aspects of life because I work too much.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

8.) I work more than most people I know.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

9.) I have already been called a workaholic.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

10.) I prefer simple tasks to difficult ones.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

11.) I prefer tasks that I can perform easily to those which I really have to apply myself to.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

12.) Tasks that I am unsure of being able to perform are particularly appealing to me.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

13.) I especially like to deal with problems that contain a tough nut to crack.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

14.) Difficult problems appeal more to me than simple ones.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

15.) I like to work at tasks that require a great deal of skill.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

16.) I frequently put off until tomorrow things that I should do today.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

17.) Even when I do not have any real desire to work, I can still force myself to concentrate.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

18.) I have often been in trouble for putting off important tasks until the last minute.

1 2 3 4 5 6 7

Does not apply at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Applies fully to me

19.) There are so many little tasks to handle that I sometimes simply don't deal with them.

	1	2	3	4	5	6	7	
Does not apply at all	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Applies fully to me
20.) In school I used to put off doing homework as long as possible.								
	1	2	3	4	5	6	7	
Does not apply at all	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Applies fully to me
21.) Unfortunately, I very often cannot find the papers I would need for my work.								
	1	2	3	4	5	6	7	
Does not apply at all	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Applies fully to me

B. Regulatory Mode Questionnaire

Locomotion and Assessment Scale *

Read each of the following statements and decide how much you agree with each, according to your beliefs and experiences. Please respond according to the following scale: 1. Strongly Disagree - 2. Moderately Disagree - 3. Slightly Disagree - 4. Slightly Agree - 5. Moderately Agree - 6. Strongly Agree

	1. Strongly Disagree	2. Moderately Disagree	3. Slightly Disagree	4. Slightly Agree	5. Moderately Agree	6. Strongly Agree
I don't mind doing things even if they involve extra effort.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I never evaluate my social interactions with others after they occur.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I am a "workaholic."	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I feel excited just before I am about to reach a goal.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I enjoy actively doing	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1. Strongly Disagree	2. Moderately Disagree	3. Slightly Disagree	4. Slightly Agree	5. Moderately Agree	6. Strongly Agree
things, more than just watching and observing.						
I spend a great deal of time taking inventory of my positive and negative characteristics.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I like evaluating other people's plans.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I am a "doer."	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I often compare myself with other people.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I don't spend much time thinking about ways others could improve themselves.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I often critique work done by myself or others.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
When I finish one project, I often wait awhile before getting started on a new one.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I often feel that I am being evaluated by others.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1. Strongly Disagree	2. Moderately Disagree	3. Slightly Disagree	4. Slightly Agree	5. Moderately Agree	6. Strongly Agree
When I decide to do something, I can't wait to get started.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I am a critical person.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I am very self-critical and self-conscious about what I am saying.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
By the time I accomplish a task, I already have the next one in mind.	☒	☐	☐	☐	☐	☐
I often think that other people's choices and decisions are wrong.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I am a "low energy" person.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Most of the time my thoughts are occupied with the task I wish to accomplish.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I rarely analyze the conversations I have had with others after they occur.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
When I get started on	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	1. Strongly Disagree	2. Moderately Disagree	3. Slightly Disagree	4. Slightly Agree	5. Moderately Agree	6. Strongly Agree
something, I usually persevere until I finish it.						
I am a "go-getter."	☐	☐	☐	☐	☐	☐
When I meet a new person I usually evaluate how well he or she is doing on various dimensions (e.g., looks, achievements, social status, clothes).	☐	☐	☐	☐	☐	☐

C. Regulatory Focus Questionnaire

This set of questions asks you HOW FREQUENTLY specific events actually occur or have occurred in your life. Please indicate your answer to each question by selecting the appropriate number below it.

1. Never or seldom - 3. Sometimes - 5. Very Often

1 2 3 4 5

Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

1.) Compared to most people, are you typically unable to get what you want in life?

1 2 3 4 5

Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

2.) Growing up, would you ever "cross the line" by doing things that your parents would not tolerate?

1 2 3 4 5

Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

3.) How often have you accomplished things that got you "psyched" to work even harder?

1 2 3 4 5
Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

4.) Did you get on your parents' nerves often when you were growing up?

1 2 3 4 5
Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

5.) How often did you obey rules and regulations that were established by your parents?

1 2 3 4 5
Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

6.) Growing up, did you ever act in ways that your parents thought were objectionable?

1 2 3 4 5
Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

7.) Do you often do well at different things that you try?

1 2 3 4 5
Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

8.) Not being careful enough has gotten me into trouble at times.

1 2 3 4 5
Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

9.) When it comes to achieving things that are important to me, I find that I don't perform as well as I ideally would like to do.

1 2 3 4 5
Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

10.) I feel like I have made progress toward being successful in my life.

1 2 3 4 5
Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

11.) I have found very few hobbies or activities in my life that capture my interest or motivate me to put effort into them.

1 2 3 4 5
Never or Seldom ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Very Often

Never submit passwords through Google Forms.

Powered by
Google Forms