

Kompetenciaalapú coping és a személyiség kapcsolatának vizsgálata

Szántó Gerda

Debreceni Egyetem

<https://doi.org/10.15170/MM.2025.59.04.02>

A TANULMÁNY CÉLJA

A tanulmány célja annak vizsgálata, hogy a Big Five személyiségdimenziók, valamint a Spencer–Spencer-féle kompetenciamodell egyes elemei milyen kapcsolatban állnak a stresszhelyzetekben alkalmazott megküzdési stratégiákkal. A kutatás középpontjában annak feltárása áll, hogy a stabil személyiségjegyek és a fejleszthető kompetenciák miként járulnak hozzá az adaptív vagy maladaptív copingmintázatok kialakulásához.

ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

A kutatás kvantitatív módszertannal, 112 fős, heterogén mintán valósult meg. Az adatfelvétel során a Big Five személyiségdimenziók, a Spencer–Spencer (1993) kompetenciamodell releváns klaszterei, valamint a stresszhelyzetekben alkalmazott megküzdési stratégiák kerültek mérésre. Az adatelemzés korrelációs és statisztikai összefüggésvizsgálatok segítségével történt.

LEGFONTOSABB EREDMÉNYEK

A tanulmány gyakorlati implikációi hangsúlyozzák a személyiség- és kompetenciaprofilok tudatos felmérésének jelentőségét a szervezetfejlesztés, a vezetőképzés és a mentálhigiénés prevenció területén. Kiemelt szerepet kapnak az önismereti, érzelmi intelligencia- és stresszkezelő tréningek, amelyek hozzájárulhatnak a reziliencia erősítéséhez és a hatékony, adaptív megküzdési stratégiák fejlesztéséhez.

GYAKORLATI JAVASLATOK

A tanulmány gyakorlati implikációi hangsúlyozzák a személyiség- és kompetenciaprofilok tudatos felmérésének jelentőségét a szervezetfejlesztés, a vezetőképzés és a mentálhigiénés prevenció területén. Kiemelt szerepet kapnak az önismereti, érzelmi intelligencia- és stresszkezelő tréningek, amelyek hozzájárulhatnak a reziliencia erősítéséhez és a hatékony, adaptív megküzdési stratégiák fejlesztéséhez.

Kulcsszavak: kompetencia, megküzdés, Big Five személyiség, kognitív átstrukturálás

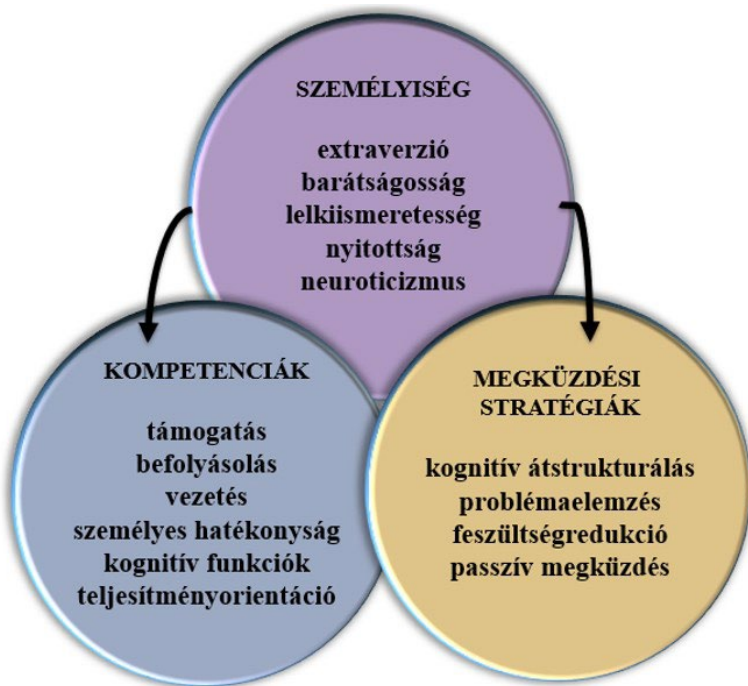
BEVEZETÉS INTRODUCTION

A személyiség meghatározó szerepet játszik abban, hogyan érzékeljük és értelmezzük a stresszt, valamint milyen megküzdési stratégiákat alkalmazunk (Connor-Smith & Flachsbart 2007; Tugade & Fredrickson 2004). A kompetenciák önkitöltős, viselkedésalapú mérésével lehetővé válik annak vizsgálata, hogy a fejleszthető készségek milyen mértékben járulnak hozzá a megküzdéshez a személyiségvonásokon túl, ugyanakkor a módszer vállalt korlátja az önértékelésből fakadó torzítás lehetősége. A jelen kutatás azt vizsgálja, hogy e két tényező miként kapcsolódik össze, és hogyan járulnak hozzá az egyének mindennapi megküzdési mintázataihoz. A korábbi eredmények alapján a személyiségjegyek, például az extraverzió és lelkiismeretesség, inkább a problémafókuszú, míg a neuroticizmus az elkerülő és emocionális copingformákhoz kapcsolódik (Connor-Smith & Flachsbart 2007). A kompetenciák azonban finomíthatják ezeket az alapmintákat, és adaptívabb irányba terelhetik a megküzdést, részben függetlenül a személyiség stabil vonásaitól (Boyatzis 2008). A szakirodalom túlnyomó része

a Big Five dimenziók és a coping kapcsolatára fókuszál, azonban kevés vizsgálat elemzi, hogy a fejleszthető viselkedéses és érzelmi kompetenciák milyen módon módosítják vagy erősítik a személyiségből eredő copingmintázatokat. Bár több metaanalízis (pl. Connor-Smith & Flachsbart 2007) bizonyította a személyiség meghatározó szerepét, a kompetenciák inkrementális hozzájárulása jóval kevésbé feltárt. A kutatás aktualitását erősíti, hogy a posztpandémiás időszakban a munkahelyi stressz, a pszichés terhelés és a jóllét támogatása minden korábbinál fontosabbá vált (World Economic Forum 2023). A reziliencia fejlesztése, a kiégés megelőzése és a munkavállalói jóllét támogatása ma kiemelt globális szervezeti cél, amelyek közvetlenül érintik a megküzdési képességek és a kompetenciák szerepét. Mivel a kompetenciák a stabil személyiségvonásokkal szemben fejleszthetők, a HR-, tréning- és vezetőfejlesztési gyakorlat számára fontos beavatkozási pontot jelentenek.

A jelen kutatás ezt a hiányterületet célozza: azt vizsgálja, hogy a Spencer–Spencer-féle kompetenciaterületek milyen mértékben járulnak hozzá az adaptív megküzdéshez a Big Five személyiségdimenziók kontrollálása mellett.

1. ábra: A kutatás alapkonceptiójának szemléltetése
Figure 1. Illustration of the core conceptual framework of the research



Forrás: saját szerkesztés

A 1. ábra vizualizálja a kutatás elméleti modelljét, bemutatva a három fő konstruktum – a stabil személyiségvonások (Big Five), a fejleszthető viselkedési kompetenciák (Spencer–Spencer), valamint a helyzetspecifikus megküzdési (Folkman–Lazarus) stratégiákat.

A téma aktualitását adja, hogy a munkavállaláshoz kapcsolódó elvárások egyre összetettebbé válnak, ezzel párhuzamosan nő a szerepek okozta pszichés terhelés. Ennek megfelelően fontos kérdéssé vált, hogy milyen kompetenciák segítik elő a hatékony megküzdést, illetve hogyan kapcsolódnak ezek a személyiségjegyekhez. A jelen vizsgálat célja leírni és összefüggéscsillapító jellegű. Nem célja oksági viszonyok kimutatása, hanem a személyiségdimenziók, a kompetenciák és a megküzdési módok egyidejű kapcsolatainak feltárása.

Ennek megfelelően a vizsgálat az alábbi kutatási kérdésekre keres választ:

- K1. Milyen irányú és erősségű kapcsolat figyelhető meg a Big Five személyiségdimenziók és a Spencer–Spencer kompetenciaterületek között?
- K2. A személyiségdimenziók milyen mértékben és irányban korrelálnak a különböző megküzdési stratégiákkal (pl. kognitív átstrukturálás, feszültségcsökkentés, problémamelezés)?
- K3. A kompetenciák fejlettségi szintje milyen kapcsolatot mutat a megküzdési stratégiákkal, és azonosíthatók-e olyan kompetenciák, amelyek az adaptív megküzdés indikátorai?

A keresztmetszeti korrelációs vizsgálat céljaihoz illeszkedően a kutatás az alábbi hipotéziseket teszteli:

- H1: A Big Five személyiségdimenziók és a Spencer–Spencer kompetenciaterületek között pozitív irányú, szignifikáns korreláció várható (különösen: extraverzió–vezetés, lelkiismeretesség–kognitív funkciók, barátságosság–támogató kompetenciák).
- H2: A személyiségdimenziók közül az extraverzió, lelkiismeretesség és nyitottság pozitívan, a neuroticizmus negatívan korrelál az adaptív copinggal (kognitív átstrukturálás, problémamelezés).
- H3: A kompetenciaterületek a személyiségdimenziókon túl (incremental validity) további szignifikáns varianciát magyaráznak az adaptív megküzdési stratégiákban.

A vizsgálat nem tesztel oksági mechanizmusokat és nem vizsgálja longitudinálisan a kompetenciák változását.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS LITERATURE REVIEW

A fejezetben áttekintem a személyiség, a Big Five modell elméleti alapjait; a kompetenciák tekintetében a Spencer–Spencer-féle kompetenciakeretet és a megküzdési mechanizmusok pszichológiai hátterét, valamint ezek egymáshoz való viszonyát.

A személyiség mint a munkahelyi alkalmazkodás kulcsa

Personality as the Key to Workplace Adaptation

A személyiség az emberi viselkedés egyik legfontosabb belső meghatározója, amely befolyásolja, hogyan érzékeljük a környezetünket és hogyan reagálunk a kihívásokra. A pszichológiában a személyiség stabil, helyzetek között is viszonylag állandó jellemzők együttese (McCrae & Costa 2003). Allport klasszikus definíciója szerint a személyiség „*pszichofizikai rendszerek dinamikus szerveződése*”, amely meghatározza az egyén jellegzetes viselkedését és gondolkodását (Allport 1961/1980). Musek (2024) integratív megközelítése ezt tovább árnyalja, hangsúlyozva, hogy a személyiség egyszerre stabil és kontextusfüggő rendszer, amelyben biológiai, kognitív, érzelmi és viselkedési elemek egyaránt jelen vannak.

Ezek a keretek adják az ötfaktoros modell (Big Five) alapját, amely az extraverzió, barátságosság, lelkiismeretesség, nyitottság és neuroticizmus mentén írja le az egyéni különbségeket (Goldberg 1990). A személyiség meghatározó szerepet játszik a stresszre adott reakciókban és a választott megküzdési stratégiákban is (Connor-Smith & Flachsbart 2007). Friss empirikus eredmények (Gashi et al. 2023; Burro et al. 2023) következetesen azt mutatják, hogy az extraverzió és lelkiismeretesség adaptív, míg a neuroticizmus maladaptív copinggal társul. Ezek a konzisztens, különböző kultúrákban is megjelenő összefüggések arra utalnak, hogy a személyiség és megküzdés kapcsolata robusztus, stabil jelenség.

A személyiség alapvető szerepet játszik abban, hogyan érzékeljük a stresszt és milyen megküzdési módokat alkalmazunk. A modern személyiségkutatás egyik legszélesebb körben elfogadott kerete az ötfaktoros modell (Big Five), amely az extraverzió, barátságosság, lelkiismeretesség, nyitottság és neuroticizmus mentén ragadja meg az egyéni különbségeket (Goldberg 1990). A személyiség és megküzdés kapcsolatát korán igazolta a metaelemzés (Connor-Smith & Flachsbart 2007), és az elmúlt évek nemzetközi vizsgálatai tovább erősítették ennek keresztkulturális stabilitását.

A COVID19–pandémia időszaka különösen termékeny kontextust biztosított arra, hogy a Big Five dimenziók copingra gyakorolt hatását különböző kultúrákban vizsgálják. Gashi és munkatársai (2023) koszovói mintán, míg Burro, Vicentini és Raccanello (2023) olasz hallgatók körében jutottak arra az eredményre, hogy az extraverzió és a lelkiismeretesség adaptív, míg a neuroticizmus maladaptív megküzdési formákhoz kapcsolódik. Hasonló tendenciákat mutattak ki Kínában (Zhao et al. 2022), Indiában (Singh & Mishra 2021) és az Egyesült Államokban (Pocnet et al. 2021). Ezek a vizsgálatok egyértelműen arra utalnak, hogy a személyiség–coping összefüggések kulturális és kontextuális különbségek ellenére is robusztusak.

Kompetenciák és megküzdés: a fejleszthető készségek szerepe *Competencies and Coping: The Role of Developable Skills*

A kompetenciát a pszichológia és a szervezetfejlesztés olyan viselkedésben megnyilvánuló és fejleszthető képességek összességéként határozza meg, amelyek hatékony teljesítést tesznek lehetővé adott munkakörnyezetben (Spencer & Spencer 1993). A kompetenciák a személyiségjegyekkel, motivációkkal és attitűdökkel összhangban működnek, hidat képezve a belső pszichológiai jellemzők és a külső viselkedés között. A hazai szakirodalomban Klein Sándor hangsúlyozza, hogy a kompetencia kontextusfüggő, viselkedésben megjelenő teljesítményminta, amely a tudásnál és készségeknél komplexebb, fejleszthető rendszer. Ez összhangban áll jelen kutatás fókuszával, amely a kompetenciák Big Five-on túli hozzáadott értékét vizsgálja. A vezetői munkakörökben különösen fontosak a fejlett önszabályozási és interperszonális kompetenciák, amelyek csökkenthetik a pszichés terhelést és támogatják a hatékony vezetői működést (Kőműves et al. 2022). A kompetenciák fejlettsége összefügg a vezetői teljesítménnyel és a munkatársak jóllétével (Pierog et al. 2017), míg a kompetenciafejlesztés a mentális egészség és a kiegészítő megelőzésének is fontos eszköze (Kuráth et al. 2024). A korszerű vezetői kompetenciák közé tartoznak az interperszonális készségek, a diverzitáskezelés és a generációk közötti együttműködés támogatása (Gulyás & Dajnoki 2016). A vezetői kiválasztásban mindezek miatt egyre elterjedtebb a kompetenciaalapú megközelítés (Kuráth et al. 2024).

A kompetenciák meghatározó szerepet játszanak az adaptív stresszkezelésben (Boyatzis 2008; Goleman 1998). Míg a személyiség stabilabb, veleszületett vagy korán rögzülő vonásokból épül fel, a kompetenciák tanulhatók és fejleszthetők

(McClelland 1973), így a megküzdés tudatos alakításának kulcselemei.

Az elmúlt évek nemzetközi kutatásai megerősítik a kompetenciák jelentőségét a reziliencia és a jóllét szempontjából. Liu és Boyatzis (2021) longitudinális vizsgálata kimutatta, hogy az érzelmi és szociális intelligencia kompetenciák fejlesztése növeli a pszichológiai megújulóképességet és mérsékli a stressz káros hatásait. Epstein és munkatársai (2024) négy stresszkezelési kompetenciát rangsorolva arra jutottak, hogy a proaktív stresszmenedzsment kiemelten fontos védőfaktor.

Vezetői populációkban a kompetenciák szerepe még hangsúlyosabb. Clarke és Jackson (2022), valamint O'Connor és munkatársai (2023) kimutatták, hogy az önszabályozási, érzelmi tudatossági és interperszonális kompetenciák moderálják a stressz és kiegészítő közötti kapcsolatot. Az egészségügyi vezetők körében Shanafelt és Dyrbye (2021) hasonló következtetésre jutottak: a vezetői emocionális kompetenciák döntően befolyásolják a megküzdés minőségét. A globális HR-trendek is megerősítik a kompetenciák jelentőségét: a World Economic Forum (2023) szerint a reziliencia, érzelmi intelligencia és önrányítás a jövő egyik legfontosabb kompetenciacsoportja, közvetlen hatással a stressztűrésre és munkahelyi jóllétre.

A megküzdés hatékonyságát jelentősen befolyásolják az egyén kompetenciái, különösen az önszabályozás, érzelmi tudatosság, problémamegoldás és interperszonális készségek (Boyatzis 2008; Goleman 1998). Míg a személyiségjegyek viszonylag stabilak, a kompetenciák fejleszthetők, így a megküzdés tudatos formálása is lehetséges (McClelland 1973). Friss kutatások igazolják, hogy az érzelmi és szociális intelligencia növeli a rezilienciát és csökkenti a stressz negatív hatásait (Liu & Boyatzis 2021), míg a proaktív stresszmenedzsment különösen értékes prediktora a jóllétnek (Epstein et al. 2024). A coping megértésében Gross (2002) érzelemszabályozási modellje is kiemelt jelentőségű: a kognitív ártértékelés adaptív, míg az érzelmi elnyomás kevésbé hatékony stratégia, ami összhangban áll a jelen kutatásban vizsgált kognitív átstrukturálással.

A WHO (2022) szerint a mentális egészség része a stresszel való hatékony megküzdés képessége is (Bifkovic et al. 2024). A coping olyan kognitív és viselkedéses erőfeszítések összessége, amelyekkel az egyén kezeli a stresszorokat (Lazarus & Folkman 1984). A személyiség meghatározza a preferált megküzdési módokat: a neuroticizmus inkább érzelemfókuszú vagy elkerülő, míg az extraverzió és lelkiismeretesség problémafókuszú copinggal jár együtt (Connor-Smith & Flachsbart 2007). A fejleszthető kompetenciák, például az érzelmi intelli-

gencia, a kommunikáció, az önszabályozás közve-títő szerepet töltenek be a személyiség és a coping között, támogatva a stresszorok felismerését és az adekvát válaszok kialakítását (Zeidner et al. 2012). Ez különösen fontos vezetői szerepekben, ahol a nagy terhelés célzott kompetenciafejlesztést igényel (pl. reziliencia-, empátia- vagy aszertivitás-tréning; Pulakos et al. 2000). Az új technológiai és MI-alapú eszközök szintén hozzájárulhatnak az önreflexió és a megküzdési készségek erősítéséhez (Bifkovich et al. 2024).

A megküzdés a Lazarus–Folkman-féle klasz-zikus keretben olyan kognitív és viselkedéses erőfeszítések összessége, amelyekkel az egyén a stresszorokat kezeli és fenntartja pszichés egyen-súlyát (Lazarus & Folkman 1984). A copingformák (problémafókuszú, érzelemfókuszú, elkerülő) gyak-ran a személyiségdimenziók mentén rendeződnek: a neuroticizmus az érzelemfókuszú és elkerülő, míg az extraverzió és lelkiismeretesség a kognitív átstrukturáláshoz és a problémafókuszú copinghoz kapcsolódik (Connor-Smith & Flachsbart 2007).

Ugyanakkor a coping nem csupán a személyi-ség determinációja. A kompetenciák (például az érzelmi intelligencia, kommunikáció, önszabályo-zás) közvetítő szerepet töltenek be, mivel formálják a stresszorok felismerését és az adaptív válaszok kidolgozását (Zeidner et al. 2012). Az MI-alapú önreflexiók eszközök és digitális mentálhigiénés tá-mogatások pedig a fiatalabb generációk körében új lehetőséget teremtenek a copingkészségek fejlődé-sére (Bifkovich et al. 2024).

ANYAG ÉS MÓDSZER MATERIAL AND METHODS

Jelenlegi kutatásom célkitűzéseként fogalmaztam meg megvizsgálni, hogy a vizsgált egyének szemé-lyiségjegyei és kompetenciái milyen összefüggést mutatnak a megküzdési mechanizmusokkal. Célom a kompetenciák szerepének vizsgálata a megküzdési mechanizmusok választásában. A kutatás céljainak eléréséhez kérdőíves adatfelvételt alkalmaztam, amelyben a demográfiai adatok mellett a résztvevők jelenlegi pozíciójára és szervezetük jellemzőire is

rákérdeztem. A felmérésben való részvétel önkéntes alapon történt, a kérdőívek anonim módon kerül-tek kitöltésre. A vizsgálatom, a demográfiai adatok után, három fő pontból áll; először is a Big Five személyiségmodellt, majd a Spencer–Spencer-féle kompetencialistát, valamint a Folkman és Lazarus által kidolgozott Megküzdési Módk Kérdőívet tar-talmazza. Mindezt az alábbiakban kívánom részle-tesebben bemutatni.

A Big Five Inventory 44 tételes verziója (BFI-44) a leggyakrabban alkalmazott változat. A sze-mélyiségmodell öt alapvető személyiségdimenziót ír le, amik az alábbiak: extraverzió (társaságkedve-lés, energikusság, pozitív érzelmek), barátságosság (empátia, együttműködés, megbocsátás), lelkiismeretesség (szabálykövetés, céltudatosság, önfegyve-lem), neuroticizmus, más néven érzelmi instabilitás (szorongásra való hajlam, hangulati instabilitás), továbbá a nyitottság, (kíváncsiság, kreativitás, in-tellektus, nyitottság új élményekre). A magyar BFI kérdőív validált változatát 2006-ban készítették el egy nagymintás kutatás keretében Rózsa Sándor és munkatársai. Jelenlegi kutatásomban egy ötfokú Likert-skálán értékelnek a válaszadók.

A Spencer–Spencer-féle kompetenciák mérésére önkitöltős, ötfokú Likert-típusú skálát alkalmaztam, amely a modell fő kompetenciaklasztereire épül (pl. vezetés, befolyásolás, személyes hatékonyság, önszabályozás). Az egyes kompetenciaterületek több viselkedésalapú állítást tartalmaznak. A pont-számok alsóként átlagolva kerültek kiszámi-tásra. A skálák belső megbízhatósága megfelelő (2. táblázat), ami alátámasztja a konstrukciók pszicho-metriaai használhatóságát.

A megküzdési stratégiák feltérképezéséhez a Lazarus és Folkman által kidolgozott Megküzdési Módk Kérdőívet használtam, amelynek magyaror-szági adaptációját Kopp és Skrabski (1988) végez-ték el, míg a rövidített változatot Rózsa és munka-társai dolgozták ki 2008-ban. Kutatásomban én is ezt a 16 tételből álló, rövidített verziót alkalmaztam; négyfokú Likert-skálán kellett válaszolnia a kitöl-tőknek. A felhasznált skálák részletes leírása az 1. táblázatban található.

1. táblázat: A használt skálák részletes bemutatása
Table 1. Detailed description of the scales used

	Dimenzió	Alskála
Big Five személyiség-modell	Extraverzió	
	Barátságosság	
	Lelkiismeretesség	
	Neuroticizmus	
	Nyitottság	
Spencer–Spencer-féle kompetencialista	Teljesítmény, cselekvés	Teljesítményorientáltság
		Szabályok betartása
		Kezdeményezés
		Információkeresés (kíváncsiság, tanulás)
	Támogatás, segítség	Mások megértése, empátia
		Mások igényeinek feltárása, teljesítése
	Befolyásolás, másokra való hatás, hatalom igénye	Befolyásolás
		Szervezeti tudatosság
		Kapcsolatépítés
	Vezetés	Mások fejlesztése, tanítása, nevelése
		Mások irányítása, hatalmának érvényesítése
		Csapatmunka, együttműködés
		Csapatvezetés
	Kognitív funkciók	Analitikus gondolkodás
		Fogalmi gondolkodás
		Szaktudás
	Személyes hatékonyság	Önkontroll
		Önbizalom
		Rugalmasság
		Szervezet iránti elköteleződés
Megküzdési MódoK Kérdőív	Kognitív átstrukturálás	
	Feszültségredukció	
	Problémaelemzés	
	Passzív megküzdés	

Forrás: saját szerkesztés

A mérőeszközök pszichometriai minőségének biztosítása érdekében a skálák belső megbízhatóságát Cronbach-alfa mutatókkal értékeltem, ami az alábbiakban (2. táblázat) olvasható.

2. táblázat. A felhasznált skálák belső megbízhatósága (Cronbach-alfa)
Table 2. Internal reliability of the scales used (Cronbach's alpha)

Skála	Alskála / dimenzió	Tételek száma	Cronbach- α
Big Five személyiségmodell	Extraverzió	8	0.82
	Barátságosság	9	0.51
	Lelkiismeretesség	9	0.80
	Neuroticizmus	8	0.85
	Nyitottság	10	0.76
Spencer–Spencer-féle kompetencialista	Teljesítmény és cselekvés	4	0.63
	Támogatás, segítség	2	0.80
	Befolyásolás	3	0.55
	Vezetés	4	0.64
	Kognitív funkciók	3	0.77
	Személyes hatékonyság	4	0.80
Megküzdési MódoK Kérdőív	Kognitív átstrukturálás	7	0.85
	Feszültségcsökkentés	3	0.55
	Problémaelemzés	4	0.48
	Passzív megküzdés	2	-0.14

Forrás: saját kutatás

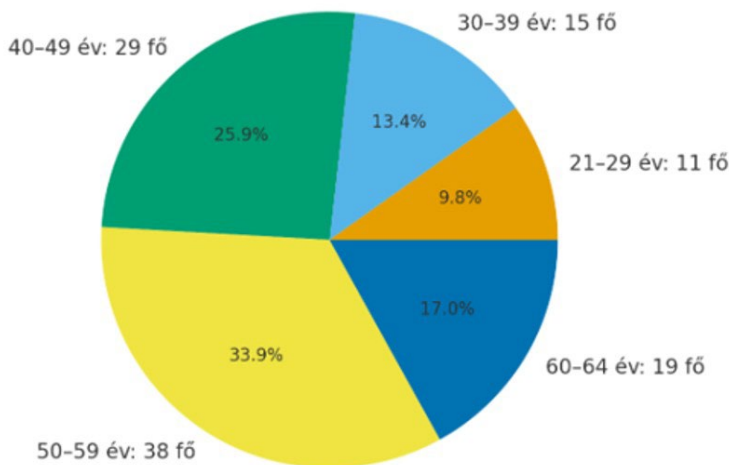
A Big Five-skálák reliabilitása összességében megfelelő volt: az extraverzió ($\alpha=0,82$), a lelkiismeretesség ($\alpha=0,80$), a neuroticizmus ($\alpha=0,85$) és a nyitottság ($\alpha=0,76$) jó belső konzisztenciát mutattak. A barátságosság skála alacsonyabb megbízhatósága ($\alpha=0,51$) feltehetően a fordított tételek vagy az itemek heterogenitása miatt adódik, ezért eredményei óvatosan értelmezendők. A kompetenciaskálák többsége szintén megfelelő megbízhatóságot mutatott: a támogatás ($\alpha=0,80$), a személyes hatékonyság ($\alpha=0,80$) és a kognitív funkciók ($\alpha=0,77$) magas, míg a teljesítményorientáció ($\alpha=0,63$) és a vezetés ($\alpha=0,64$) közepes reliabilitással rendelkeztek. A befolyásolás alskála ($\alpha=0,55$) mérsékelt megbízhatósága fokozott körülményt indokol. A megküzdési skálák esetében a kognitív

átstrukturálás mutatott magas belső konzisztenciát ($\alpha=0,85$), míg a feszültségredukció ($\alpha=0,55$) és a problémaelemzés ($\alpha=0,48$) mérsékelt megbízhatóságot. A passzív megküzdés alskála negatív alfája ($\alpha=-0,14$) alacsony homogenitást jelez. A copingskálák közül így csak a kognitív átstrukturálás tekinthető stabilnak, míg a többi alskála értelmezésekor szükséges figyelembe venni a reliabilitás korlátait.

A MINTA THE SAMPLE

A kérdőív mintáját 112 fő adja ($N=112$), amiből 84 nő és 28 férfi, az átlagéletkor 47,79 év ($SD=11,25$) volt. A részletesebb életkori eloszlást az alábbi ábrán (2. ábra) ismertetem.

2. ábra: A minta életkori eloszlása (N=112)
Figure 2. Age distribution of the sample (N=112)



Forrás: saját kutatás

Az iskolai végzettséget tekintve 24 fő (21,4%) rendelkezik középfokú képesítéssel – közülük 3 fő (2,7%) szakmunkásképzőt vagy szakiskolát, míg 21 fő (18,8%) gimnáziumot végzett. 88 fő (78,6%) felsőfokú végzettséggel bír: 61 fő (54,5%) alapképzési, 23 fő (20,5%) mesterképzési diplomával rendelkezik, míg 4 fő (3,6%) doktori (PhD-) fokozatot szerzett. A családi állapotot tekintve 9 fő (8,0%) egyedülálló, 79 fő (70,5%) párkapcsolatban vagy házasságban él, 20 fő (17,9%) elvált, míg 4 fő (3,6%) özvegy.

A kérdőív a munkavégzésre vonatkozó adatokat is tartalmazott. A válaszadók közül 75 fő (67,0%) a versenyszférában, 29 fő (25,9%) az állami szektorban (pl. kormányzati, minisztériumi, közintézményi vagy egyéb költségvetési intézménynél), míg 8 fő (7,1%) nonprofit szervezetnél (pl. alapítványoknál, egyesületeknél) dolgozik. A szervezet méretét illetően 44 fő (39,3%) mikrovállalkozásnál, 30 fő (26,8%) kis- és középvállalkozásnál, míg 38 fő (33,9%) nagyvállalatnál tevékenykedik. A beosztást tekintve 44 fő (39,3%) lát el vezetői feladatokat, míg 68 fő (60,7%) beosztottként vagy egyéni vállalkozóként dolgozik.

EREDMÉNYEK RESULTS

A következő szakaszban a kutatás során kapott eredményeket ismertetem, első körben a személyiség és kompetencia, majd a személyiség és megküzdési módok összefüggéseit.

Személyiség és kompetencia összefüggéseinek vizsgálata *Examining the Relationships Between Personality and Competencies*

A következőkben a kutatás eredményeit mutatom be, első körben különös tekintettel a Big Five személyiségdimenziók és a különböző kompetenciaterületek közötti kapcsolatokra. A statisztikai elemzés során korrelációs vizsgálatot alkalmaztam, amely feltárta, milyen mértékben és irányban mutatnak összefüggést az egyes személyiségjegyek a kompetenciafejléttséggel. Az eredmények részletes ismertetése az 3. táblázatban olvasható.

3. táblázat: A személyiség és kompetencia összefüggéseinek vizsgálata
Table 3. Analysis of the relationship between personality and competencies

		Spencer–Spencer-féle kompetencia					
		Teljesítmény	Támogatás	Befolyásolás	Vezetés	Kognitív funkciók	Személyes hatékonyság
Big Five személyiség	Extraverzió	0,433**	0,168	0,457**	0,425**	0,293**	0,547**
	Lelkiismeretesség	0,514**	0,140	0,272**	0,281**	0,552**	0,514**
	Barátságosság	0,263**	0,396**	0,147	0,214*	0,346**	0,496**
	Neuroticizmus	-0,342**	-0,062	-0,316**	-0,264**	-0,410**	-0,590**
	Nyitottság	0,389**	0,353**	0,341**	0,381**	0,450**	0,379**

** A korreláció 0,01-es szinten szignifikáns

* A korreláció 0,05-ös szinten szignifikáns

Forrás: saját kutatás

A táblázat a Big Five személyiségdimenziók és a kompetenciaterületek közötti korrelációkat mutatja be. Az extraverzió erős, pozitív kapcsolatban áll a teljesítménnyel, a befolyásolással, a vezetéssel, a kognitív funkciókkal és a személyes hatékonysággal, ami arra utal, hogy az extravertált személyek kiemelkedőbbek vezetői és befolyásoló szerepekben. A lelkiismeretesség különösen erősen kapcsolódik a teljesítményhez, a kognitív funkciókhoz és a személyes hatékonysághoz, jelezve, hogy a magas önfegyelmel rendelkezők ezekben teljesítenek jobban. A barátságosság a támogatás, a kognitív funkciók, a teljesítmény és a személyes hatékonyság területeivel mutat szignifikáns pozitív kapcsolatot, vagyis a barátságosabb személyek főként a támogató és együttműködő kompetenciákban erősek. A neuroticizmus (érzelmi instabilitásként értelmezve) minden kompetenciaterülettel negatívan korrelál, így az érzelmileg stabilabb személyek teljesítenek jobban. A nyitottság szinte minden kompetenciával pozitív és erős összefüggést mutat, beleértve a telje-

sítményt, a támogatást, a befolyásolást, a vezetést, a kognitív funkciókat és a személyes hatékonyságot.

Összességében az extraverzió, lelkiismeretesség és nyitottság a kompetenciák legstabilabb pozitív előrejelzői; a barátságosság elsősorban a támogató kompetenciákhoz kötődik; a neuroticizmus pedig minden területen negatív hatást mutat.

Személyiség és megküzdési módok összefüggéseinek vizsgálata

Examining the Relationships Between Personality and Coping Strategies

Az alábbiakban a Big Five személyiségdimenziók és a különböző megküzdési módok összefüggéseit vizsgálom és értelmezem. A korrelációs elemzés célja, hogy feltárja, milyen mértékben kapcsolódnak az egyes személyiségjegyek a problémaelemzés, a feszültségsökkentés, a kognitív átstrukturálás és a passzív megküzdés stratégiáihoz. Az eredmények statisztikai szignifikanciáját a táblázatban szereplő korrelációs együtthatók jelölik.

4. táblázat: A személyiség és megküzdési módok összefüggéseinek vizsgálata
Table 4. Analysis of the relationship between personality and coping mechanism

		Megküzdési módok			
		Problémaelemzés	Feszültségredukció	Kognitív átstrukturálás	Passzív megküzdés
Big Five személyiség	Extraverzió	-0,71	-0,55	0,390**	-0,146
	Lelkiismeretesség	0,037	-0,222*	0,267**	-0,078
	Barátságosság	0,037	-0,255**	0,366**	0,013
	Neuroticizmus	0,110	0,299**	-0,358**	0,113
	Nyitottság	0,033	-0,235*	0,437**	0,115

** A korreláció 0,01-es szinten szignifikáns

* A korreláció 0,05-ös szinten szignifikáns

Forrás: saját kutatás

A Big Five személyiségdimenziók mind szignifikáns kapcsolatot mutatnak a kognitív átstrukturálással, illetve (az extraverzió kivételével) a feszültségredukcióval is. Az extraverzió erősen pozitívan korrelál a kognitív átstrukturálással (0,390**), vagyis az extravertált személyek gyakrabban alkalmaznak átteretező gondolkodást. A lelkiismeretesség negatív kapcsolatban áll a feszültségredukcióval (-0,222*) és pozitív kapcsolatban a kognitív átstrukturálással (0,267**), ami arra utal, hogy a lelkiismeretes személyek kevésbé használnak érzelemorientált feszültségcsökkentést, és inkább kognitív technikákat alkalmaznak. A barátságosság hasonló mintázatot mutat: negatívan korrelál a feszültségredukcióval (-0,255**) és pozitívan a kognitív átstrukturálással (0,366**), vagyis a barátságosabb egyének nagyobb eséllyel választanak adaptív, átstrukturáló megküzdést. A neuroticizmus ezzel szemben pozitív kapcsolatot mutat a feszültségredukcióval (0,299**) és negatívan a kognitív átstrukturálással (-0,358**), tehát az érzelmileg instabilabb személyek hajlamosabbak érzelemfókuszú megküzdésre és kevésbé alkalmaznak átteretezést. A nyitottság szintén negatívan korrelál a feszültségredukcióval (-0,235*) és erősen pozitívan a kognitív átstrukturálással (0,437**), ami arra utal, hogy a nyitott személyek inkább kognitív, reflektív megküzdést választanak.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

A megküzdés hatékonyságát nemcsak a személyiség, hanem a fejlett kompetenciák is meghatározzák. A pszichológiai támogatás, tréning és önismeret-fejlesztés fontos eszközök lehetnek a copingkapacitás erősítésében, különösen magas stresszterhelésű (például vezetői) szerepek esetén. Eredményeim azt mutatják, hogy a Big Five dimenziói szorosan összefüggenek mind a kompetenciaterületek fejlettségével, mind a megküzdési stratégiák alkalmazásával. Az extraverzió, a lelkiismeretesség és a nyitottság következetesen pozitív kapcsolatban álltak a teljesítmény-, vezetői és személyes hatékonysági kompetenciákkal, míg a neuroticizmus minden területen negatív prediktornak bizonyult. A barátságosság főként a támogató kompetenciákkal mutatott összefüggést.

A megküzdési módok tekintetében a kognitív átstrukturálás stabilan kapcsolódott az extraverzióhoz, lelkiismeretességhez, barátságossághoz és különösen a nyitottsághoz, míg a neuroticizmus az érzelemorientált stratégiák (például a feszültség-

csökkentés) gyakoribb alkalmazásával függött össze. A passzív copingformák nem mutattak szignifikáns összefüggést a személyiségdimenziókkal, ami azt jelezheti, hogy ezek inkább helyzeti tényezők által befolyásolt reakciók.

Gyakorlati szempontból célszerű olyan szervezeti fejlesztések alkalmazása, amelyek az érzelmi intelligencia, az asszertív kommunikáció, a stresszszkezelés és az önszabályozás fejlesztésére irányulnak. A vezetői szerepekben különösen indokolt a coaching, a pszichológiai tanácsadás és a rezilienciafejlesztés támogatása. A kompetenciák fejlesztése hosszabb távon a copingstratégiák adaptivitását is erősítheti.

Az eredmények hasznos támpontot nyújtanak a vezetőikiválasztás, az utánpótlás-tervezés és teljesítménymenedzsment számára, mivel rávilágítanak arra, hogy a megküzdés hatékonysága nemcsak a személyiségből fakad, hanem fejleszthető kompetenciákon is alapul. Az integrált személyiségkompetencia-alapú megközelítés csökkentheti a kiegészítő fluktuáció kockázatát, miközben növeli a szervezeti rezilienciát és jóllétet.

ÖSSZEFOGLALÁS SUMMARY

A kutatás középpontjában annak feltárása állt, hogy a személyiségjegyek és a kompetenciák milyen módon befolyásolják az egyének megküzdési stratégiáit stresszhelyzetekben. A mindennapi kihívásokra adott reakciók nem csupán külső környezeti hatások eredményei, hanem szorosan összefüggenek belső pszichológiai tényezőkkel, különösen a személyiség és a készségek egyéni sajátosságaival. A vizsgálat során kvantitatív módszerekkel, 112 különböző iparágakból érkező munkavállaló adataira támaszkodva elemeztük a Big Five személyiségmodell, a Spencer–Spencer kompetencialista és a Folkman–Lazarus-féle Megküzdési MódoK Kérdőív eredményeit.

Az eredmények egyértelműen jelezték, hogy a személyiségdimenziók és a kompetenciák szignifikáns kapcsolatban állnak a megküzdési módokkal. Különösen szoros összefüggés mutatkozott a kognitív átstrukturálás és bizonyos pozitív személyiségvonások (extraverzió, nyitottság, lelkiismeretesség) között, míg a neuroticizmus inkább az érzelemorientált, feszültségcsökkentő stratégiák alkalmazásával mutatott pozitív összefüggést. A kompetenciák szintje szintén befolyásolta a megküzdési módok kiválasztását és hatékonyságát.

A kutatás eredményei arra utalnak, hogy a személyiség- és kompetenciaprofilok ismerete alapvető szerepet játszhat a stresszkezelési készségek

fejlesztésében, különösen a munkahelyi és vezetői szerepekben. Az ilyen típusú ismeretek alkalmazása hozzájárulhat az egyéni reziliencia növeléséhez, valamint a hatékonyabb és adaptívabb megküzdési mechanizmusok kialakításához a különböző szakmai környezetekben.

A KUTATÁS KORLÁTAI LIMITATIONS OF THE RESEARCH

A vizsgálat értékes összefüggéseket tárt fel a személyiségjegyek, kompetenciák és copingstratégiák kapcsolatában, ugyanakkor több korlátozó tényezőt is figyelembe kell venni. A minta nem reprezentatív nem, életkor és munkaköri kategória szerint, továbbá az önkéntes részvétel torzított a pszichológiai témák iránt fogékonyabb személyek irányába. A keresztmetszeti elrendezés nem teszi lehetővé az ok-okozati következtetések levonását, a kompetenciák és megküzdési módok időbeli változásait pedig csak longitudinális vizsgálat tárhatná fel pontosabban. A használt önbevallásos kérdőívek szociális kíváncsisági torzítást hordozhatnak, különösen vezetői mintában. A kutatás nem vizsgálta részletesen a szervezeti környezet és iparági sajátosságok hatását sem, holott ezek jelentősen befolyásolhatják a megküzdést és a kompetenciák értelmezését. A kompetenciák alszkálái aggregáltak kerültek értékelésre, így az egyes kompetenciatípusok differenciált hatásai nem különültek el. Bár felmerülhet a kompetenciák moderáló vagy mediáló szerepe a személyiség és coping kapcsolatában, a jelen kutatás mintanagysági és módszertani okokból nem ilyen mechanizmusok tesztelésére irányult. A jövőben e kapcsolatok vizsgálata ígéretes, tovább finomíthatja a kompetenciák szerepének megértését.

HIVATKOZÁSOK REFERENCES

Bifkovich, B., Kisfűrjesi, N., Jászay, M. H., Fehér, A., & Huszár, S. (2024), „MI által támogatott mentálhigiénés szolgáltatások elfogadása és megítélése”, *Marketing & Menedzsment*, 58(Különszám I. EMOK), 15–24. <https://doi.org/10.15170/MM.2024.58.KSZ.01.02>

Boyatzis, R. E. (2008), “Competencies in the 21st century”, *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>

Burro, R., Vicentini, G., & Raccanello, D. (2023), “Big Five personality traits and coping strategies of Italian university students during the COVID-19 pandemic first wave”, *Frontiers*

in *Psychology*, 14, 1150674. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1150674>

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989), “Assessing coping strategies: A theoretically based approach”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>

Clarke, N., & Jackson, B. (2022), “Emotionally intelligent leadership and resilience: A cross-cultural perspective”, *Leadership Quarterly*, 33(4), 101643.

Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007), “Relations between personality and coping: A meta-analysis”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080–1107. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.6.1080>

Epstein, R., Aceret, J., Giordani, C., Zankich, V. R., & Zhang, L. (2024), “A rank ordering and analysis of four cognitive-behavioral stress-management competencies suggests that proactive stress management is especially valuable”, *Scientific Reports*, 14, 19224. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-68328-4>

Gashi, D., Galloperi, F., Imeri, G., Shahini, M., & Bahtiri, S. (2023), “The relationship between Big Five personality traits, coping strategies, and emotional problems through the COVID-19 pandemic”, *Current Psychology*, 42, 29179–29188. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03944-9>

Gulyás, D. K. & Dajnoki, K. (2016), „Globális vezetői kompetenciák korszakainak feltárása nemzetközi szakirodalmak alapján”, *Taylor*, 8(5), 42–52.

Goleman, D. (1998), *Working with emotional intelligence*, Bantam Books, 1998.

Goldberg, L. R. (1990), “An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>

Gross, J. J. (2002), “Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences”, *Psychophysiology*, 39(3), 281–291. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>

Klein, S. (2004), *Munkapszichológia*, Budapest, Edge 2000 Kiadó, 2004.

Kőműves, Z., Poór, J., & Karácsony, P. (2022), „Vezetői motiváció a munkaerő-megtartás szolgálatában, különös tekintettel a dél-dunántúli régió kis- és középvállalkozásaira”, *Marketing & Menedzsment*, 56(2), 72–82. <https://doi.org/10.15170/MM.2022.56.02.07>

Kuráth, G., Kovács, B., Szabó-Bálint, B., & Poór, J. (2024), „A vezetői kompetenciák fontosságának változása a pandémia hatására: egy magyar fel-

- mérés eredményei”, *Marketing & Menedzsment*, 58(2), 29–40.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984), *Stress, appraisal, and coping*, Springer, 1984.
- Liu, H., & Boyatzis, R. E. (2021), “Focusing on resilience and renewal from stress: The role of emotional and social intelligence competencies”, *Frontiers in Psychology*, 12, 685829. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.685829>
- McClelland, D. C. (1973), “Testing for competence rather than for “intelligence””, *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003), *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.), Guilford Press, 2003.
- O'Connor, P., Murphy, L., & Daly, M. (2023), “Leader emotional skills and workplace stress outcomes”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 123–138.
- Pierog, A., Bácsné Bába, É., & Dajnoki, K. (2017), „Sikeres vezetők tulajdonságainak feltárása a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar hallgatói körében végzett kutatás eredményei alapján”, *Taylor*, 9(1), 94–100.
- Pocnet, C. et al. (2021), “Personality, coping, and mental health in US employees”, *Journal of Research in Personality*, 92, 104104.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000), “Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance”, *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Rózsa, S., Szádóczy, E., & Füredi, J. (2006), „A Big Five személyiségdimenziók mérésének hazai adaptációja”, *Pszichológia*, 26, 43–67.
- Singh, R., & Mishra, S. (2021), “Big Five personality and coping styles among Indian emerging adults”, *Personality and Individual Differences*, 168, 110309.
- Shanafelt, T. D., & Dyrbye, L. N. (2021), “Stress and burnout among healthcare leaders”, *Mayo Clinic Proceedings*, 96(7), 1835–1847.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993), *Competence at work: Models for superior performance*, John Wiley & Sons, 1993.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004), “Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- World Economic Forum (2023), *The Future of Jobs Report 2023*.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2006), “Emotional intelligence, coping with stress, and academic performance”, *Educational Psychology*, 21(1), 27–44. <https://doi.org/10.1080/01443410601066704>
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012), “The emotional intelligence, health, and well-being nexus: What have we learned and what have we missed?”, *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(1), 1–30. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01062.x>
- Zhao, Y. et al. (2022), “Personality traits and emotion regulation among Chinese college students”, *Personality and Individual Differences*, 187, 111413.

Szántó Gerda, egyetemi tanársegéd
szanto.gerda@econ.unideb.hu

Debreceni Egyetem, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

Exploring the relationship between competency-based coping and personality

THE AIM OF THE PAPER

The aim of the present study is to examine the relationships between the Big Five personality dimensions and selected elements of the Spencer–Spencer competency model in relation to coping strategies applied in stressful situations. The research focuses on exploring how stable personality traits and developable competencies contribute to the formation of adaptive or maladaptive coping patterns.

METHODOLOGY

The study was conducted using a quantitative research design on a heterogeneous sample of 112 participants. Data collection included the assessment of the Big Five personality dimensions, relevant competency clusters of the Spencer–Spencer (1993) model, and coping strategies used in stress-related situations. Data analysis was carried out using correlation analyses and statistical methods to examine the relationships among the variables.

MOST IMPORTANT RESULTS

The results revealed significant relationships between personality dimensions, competencies, and coping strategies. Extraversion, conscientiousness, and openness showed positive associations with several competencies and adaptive coping strategies, whereas neuroticism demonstrated negative correlations across all examined domains. Cognitive restructuring was primarily related to positive personality traits, while tension-reduction coping was more characteristic of individuals with high levels of neuroticism. These findings are consistent with recent international research results (Gashi et al., 2023; Liu & Boyatzis, 2021).

RECOMMENDATIONS

The practical implications of the study highlight the importance of systematic assessment of personality and competency profiles in organizational development, leadership training, and mental health prevention. Particular emphasis is placed on self-awareness, emotional intelligence, and stress management training programs, which may contribute to strengthening resilience and promoting effective, adaptive coping strategies.

Keywords: competence, coping, Big Five personality, cognitive restructuring