



# A gyermekvédelmi pszichológiai alkalmasságvizsgálati rendszer (GYVA) részeként alkalmazott Hat-teszt pszichológiai kérdőívcsomag pszichometriai fókuszú felülvizsgálata

## Psychometric analysis of the “Six-Tests” battery of psychological questionnaires used as a part of the Child Protection Aptitude Testing System (CPATS)

### Kurucz Győző

Dr., PhD, pszichológus, egyetemi  
adjunktus  
Belügyminisztérium,  
Kiválasztási és Alkalmasságvizsgálati  
Főosztály  
Debreceni Egyetem,  
Pszichológiai Intézet  
[gyozo.kurucz@bm.gov.hu](mailto:gyozo.kurucz@bm.gov.hu)



### Kovács Péter

Dr., PhD, klinikai szakpszichológus,  
pszichoterapeuta, egyetemi adjunktus  
Belügyminisztérium,  
Kiválasztási és Alkalmasságvizsgálati  
Főosztály  
Országos Onkológiai Intézet,  
Rehabilitációs Részleg és Nemzeti  
Tumorbiológiai Laboratórium  
[peter.kovacs3@bm.gov.hu](mailto:peter.kovacs3@bm.gov.hu)



### Sárvári Péter

pszichológus  
Belügyminisztérium,  
Kiválasztási és Alkalmasságvizsgálati  
Főosztály  
[peter.sarvari@bm.gov.hu](mailto:peter.sarvari@bm.gov.hu)



## Absztrakt

**Cél:** A gyermekvédelem különböző területein dolgozók pszichológiai alkalmasságának vizsgálata kulcsfontosságú a gyermekek biztonságának és testi-lelki jólétének biztosításához. A 2024 júliusától hatályba lépett 191/2024. (VII. 8.) Korm. rendelet értelmében a gyermekvédelmi intézmények szakembereinek előzetes, időszakos és soron kívüli pszichológiai vizsgálata (GYVA) kötelezővé vált. A tanulmány áttekinti a GYVA-rendszer egy elemének, a *Hat-teszt* kérdőívcsomag pszichometriai felülvizsgálatára kidolgozott módszertanát, és az első felülvizsgálatának tapasztalatait.

**Módszertan:** A tanulmány a GYVA-rendszer, azon belül a *Hat-teszt* kérdőívcsomag szerepének ismertetését követően bemutatja a *Hat-teszt* kérdőívcsomag

A szerzők a kéziratot magyar nyelven nyújtották be. Benyújtás: 2025. 10. 07. Átdolgozás: 2025. 10. 16.  
Elfogadás: 2025. 10. 20.

pszichometriai elemzésének módszertanát, majd a 2024. április és 2025. március között lefolytatott felmérések alapján elvégzett felülvizsgálat legfontosabb eredményeit és tapasztalatait.

**Megállapítások:** A *Hat-teszt* kérdőívcsomag az eredmények alapján megbízható képet nyújt azokról a személyes pszichológiai jellemzőkről, amelyek a gyermekvédelmi munkakörök ellátásához elengedhetetlenek, biztosítja a felmérések igazságosságát, és validitása nagyrészt alátámasztást nyert. A *Hat-teszt* kérdőívcsomag alkalmas lehet a súlyos és veszélyeztető kockázatok azonosítására, és így jelentős lépést jelent a gyermekvédelemben előforduló bántalmazási kockázatok hatékony megelőzésében, csökkentésében.

**Érték:** A tanulmány, a *Hat-teszt* kérdőívcsomag elemzése alapján betekintést enged a GYVA-rendszer felülvizsgálata során alkalmazott, szakmailag megalapozott és modern eszközöket tartalmazó módszertanba, amelynek célja a GYVA alkalmasságvizsgálati rendszer működésének ellenőrzése és hatékonyságának javítása.

**Kulcsszavak:** gyermekvédelem, alkalmasságvizsgálat, pszichometriai elemzés, megbízhatóság

## Abstract

**Aim:** Assessing the psychological fitness of professionals working in child protection is a crucial element in safeguarding the physical and mental well-being of children. Government Decree No. 191/2024 (VII. 8.) introduced mandatory preliminary, periodic, and extraordinary psychological assessments for child protection professionals. The present study provides a preliminary psychometric evaluation of the “Six-Tests” battery — a core component of the Child Protection Aptitude Testing System (CPATS).

**Methodology:** The study outlines the structure of CPATS, describes the methodology applied in the psychometric assessment of the “Six-Tests” battery, and summarises the key findings from the analyses conducted on data collected between April 2024 and March 2025.

**Findings:** Results indicate that the “Six-Tests” battery reliably captures the psychological attributes essential for effective and responsible professional functioning in child protection. The reliability indices are robust, and partial evidence supports its construct validity. The test battery also shows potential for detecting high-risk psychological profiles, thereby contributing to the prevention of abuse risks within the system.

**Value:** This study offers insight into the professional and methodological foundations of CPATS, demonstrating that modern, psychometrically sound tools

can enhance the transparency, objectivity, and preventive capacity of aptitude testing in the Hungarian child protection system.

**Keywords:** child protection, aptitude testing, psychometric analysis, reliability

## Bevezetés

A gyermekvédelem területén dolgozó szakemberek (például lakásotthonban dolgozók, kisgyermeknevelők, gyermekfelügyelők, nevelőszülők, gyermekvédelmi intézmények vezetői stb.) olyan gyerekekkel foglalkoznak, akik családjukból kiemelve, a gyermekvédelmi szakellátás keretei között nevelkednek és élnek. Az ezen a területen dolgozók nemcsak pedagógiai és szociális kompetenciáik által hatnak a rájuk bízott gyermekekre, hanem személyiségük, viselkedésük, érzelmi érettségük és mentális stabilitásuk is alapvetően befolyásolja a gyermekek biztonságérzetét, fejlődési lehetőségeit, valamint az intézményi kultúra minőségét és értelemszerűen annak rendszerszintű biztonságosságát is. A gyermekvédelemben történő visszaélések, bántalmazások, elhanyagolások megelőzése tehát nem csupán jogi és strukturális kérdés, hanem elsősorban a humán erőforrást érintő összetett problémakör: megbízható, stabil személyiségű, érzelmileg érett, tehát pszichológiai szempontból teljeskörűen alkalmas szakemberek jelenlétére van szükség. A gyermekvédelemben dolgozók személyisége, mentális állapota és érzelmi érettsége kulcsszerepet játszik a rájuk bízott gyermekek gondozásában, nevelésében, illetve testi és pszichés integritásuk védelmében.

Erre a társadalmi szintű kihívásra reagál a gyermekvédelmi dolgozók pszichológiai alkalmassági vizsgálatának protokoll szinten rögzített egységes rendszere (továbbiakban: GYVA-rendszer), egy komplex és objektív pszichológiai értékelési eljárás, amelyet multidiszciplináris szakmai munkacsoport dolgozott ki, és amelyet a gyermekvédelmi törvény 2024. július 1-jén hatályba lépett módosítása tett kötelezővé. A szabályozás értelmében minden, gyermekvédelmi intézményben munkát vállalni kívánó, illetve már ott foglalkoztatott személy előzetes, időszakos vagy soron kívüli pszichológiai alkalmassági vizsgálaton vesz részt. A vizsgálat célja nem pszichopatológiai kórállapotok diagnosztizálása, hanem annak felmérése, hogy az adott vagy leendő gyermekvédelmi dolgozó rendelkezik-e azokkal a pszichés és általános etikai minimumfeltételekkel, amelyek szükségesek a gyermekekkel történő biztonságos, felelős és hosszú távon fenntartható, következetes, jó színvonalú, érzelmileg is reflektív munkavégzéshez.

Jelen tanulmány célja, hogy a vizsgálati protokoll tartalmi elemeinek kiadása nélkül bemutassa a GYVA-rendszer gyakorlati alkalmazásának, azon belül

is az úgynevezett *Hat-teszt*nek nevezett pszichológiai kérdőívcsomaggal szerzett főbb tapasztalatait, és értékelje az említett pszichológiai kérdőívcsomag eddigi működésének hatékonyságát. A cikkben szereplő adatok aggregáltak, anonimizáltak, és olyan formában kerülnek közlésre, hogy ne sértsék a vizsgálati eszköztár – Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság állásfoglalása alapján is védett – integritását, ne tegyék lehetővé az egyes vizsgálati eszközök megismerését. A tanulmány célja ennek megfelelően nem a vizsgálati protokoll tartalmi közlése, hanem annak bemutatása, hogy a gyermekvédelmi dolgozók pszichológiai alkalmasságvizsgálatának kritériumrendszere és módszertana egy tudományos és szakmai igényességgel kidolgozott rendszer, amelynek célja a hatékonyság növelése a gyermekvédelemben dolgozók kiválasztásában, illetve felülvizsgálatában.

## A GYVA-rendszer általános jellemzői

A gyermekvédelmi dolgozók pszichológiai alkalmassági vizsgálatát szabályozó GYVA-rendszer egy országosan egységes szakmai protokollon alapuló eljárásrend, amely a 2024 nyarán hatályba lépett, a gyermekvédelmi intézményben foglalkoztatott személyek pszichológiai alkalmassági vizsgálatáról szóló 191/2024. (VII. 8.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Kormányrendelet) értelmében kötelező érvénnyel vonatkozik minden, gyermekvédelmi intézményben foglalkoztatott vagy oda, illetve a gyermekvédelmi szférába belépni szándékozó szakemberre. A GYVA-rendszer célja, hogy kiszűrje azokat a személyeket, akik nem rendelkeznek a gyermekvédelmi munkához szükséges pszichés kvalitásokkal, illetve azokat, akik személyiségükből, viselkedési mintáikból vagy pszichés működésükből adódóan potenciális kockázatot jelenthetnek a rájuk bízott gyermekekre nézve. A rendszer elméleti megalapozása és a protokoll kidolgozása 2024-ben egy multidiszciplináris szakértői munkacsoport segítségével valósult meg (Malét-Szabó & Somogyi, 2025).

A GYVA-rendszer által végzett pszichológiai alkalmasságvizsgálat nem pszichodiagnosztikai fókuszú, nem a kóros vagy egészséges pszichológiai állapot feltárása a célja, hanem a preventív igényű kiválasztás, annak megállapítása, hogy a jelölt rendelkezik-e azokkal az alapvető pszichológiai funkciókkal és személyiségjegyekkel, amelyek a gyermekvédelmi munkakör betöltéséhez szükségesek (Malét-Szabó & Somogyi, 2025). Ezek körét, a „pszichológiai minimumfeltételeket” a Kormányrendelet határozza meg, és olyan általános jellemzőket tartalmaz, mint az érzelmi stabilitás, együttérző és reflektív működés, frusztrációtűrés, konfliktuskezelés, önkontroll, valamint az érzelmi és

erkölcsi megbízhatóság. Ezek hiánya pszichés működésbeli, viselkedéses, illetve érzelmi zavarokhoz, kapcsolati nehézségekhez vezethet, vagy visszaélésre hajlamosíthat, különösen és kiemelten a gyermekvédelem közegében, a kiskorúakkal végzett ellátás és szakellátás során.

A GYVA-rendszer által rögzített vizsgálati protokoll többszintű eljárás, amely a vizsgálat jellegétől (előzetes, időszakos vagy soron kívüli), a pályázott pozíció jellegétől (vezetői, nem vezetői), illetve bizonyos esetekben a korábbi eredményektől (alkalmas, szakmai munkakörre próbaidőre alkalmazható, központi felülvizsgálat szükséges, alkalmatlan) függően területi vagy központi szinten zajlik. A vizsgálatokat pszichológusok, illetve központi szinten klinikai szakpszichológusok, illetve szupervideált klinikai szakpszichológus jelöltek végzik. Több, a kiválasztás során adódó, döntést igénylő helyzet során klinikusi team működik közre. Fontos, hogy minden alkalmatlan minősítést több klinikai szakpszichológus egyetértő véleménye erősít meg, és közös döntése fogatosít.

Módszertanát tekintve a vizsgálat többféle pszichológiai eszközt, illetve eljárást alkalmaz, beleértve a pszichológiai, valamint a hangulati életre, neveléssel összefüggő értékekre és elvekre vonatkozó kérdőíveket, személyiségteszteket, kompetenciateszteket, viselkedéses helyzetgyakorlatokat, strukturált önbeszámoló explorációs interjút, félig strukturált pszichológiai (szükség esetén klinikai) interjúkat. A felmérések kitzűzött célja a jelölt belső pszichés struktúrájának megismerésén túl a frusztrációkra, stresszhelyzetekre, interperszonális kihívásokra vagy neveléssel összefüggő etikai dilemmákra való reakciók feltárása kontrollált körülmények között. A felmérésekkel nyert adatok alapján komplex profil kerül kialakításra, amelyben azonosíthatóak a meglévő erősségek, valamint kockázati tényezők mint a pszichológiai minimumfeltételek hiánya. A rendszer sajátossága, hogy a döntések nem egyszerű pontszámok, és nem automatizált folyamatok révén születnek meg, hanem a jelölt személyiségműködésének integrált pszichológiai értelmezése nyomán, amelynek alapját képezi a felmérések összessége alapján kialakított konzisztens kép. Ez a komplexitás garantálja, hogy a GYVA-rendszer ne legyen túlzottan formalizált, ugyanakkor ne legyen manipulálható, betanulható sem. A GYVA-rendszer módszertana tehát nem csak jogi értelemben, hanem szakmai tartalmát tekintve is korszerű, tudományosan alátámasztott, és alkalmas a nyilvánvaló pszichés kockázatok kiszűrésére, miközben megőrzi az egyéni értékelés lehetőségét, és nem merev tipizáláson vagy diagnosztikus megközelítésen alapul.

## A GYVA-rendszerben alkalmazott *Hat-teszt* kérdőívcsomag szerepe és funkciói

A GYVA-rendszer szakmai protokollja a *Hat-teszt* kérdőívcsomagot mint a vizsgálati eljárás egyik első lépését határozza meg, amelynek alapvető célja a Kormányrendelet által meghatározott pszichológiai minimumfeltételeknek való megfelelés, továbbá a személyiségműködés alapvető jellemzőinek a feltárása. Szerepe kettős, amennyiben azon túl, hogy közvetlen képet adhat bizonyos minimumfeltételeknek való megfelelésről, informálhatja is az explorációs interjú végző és minősítést adó pszichológust az interjú hatékonyabb lefolytatása érdekében azáltal, hogy ráirányítja a pszichológus figyelmét bizonyos kiugró témákra.

A GYVA-rendszer integrálásának védelme és az eredmények manipulálhatóságának elkerülése érdekében a *Hat-teszt* kérdőívcsomag egyes kérdőíveinek, illetve skáláinak tételes ismertetésétől el kell tekintenünk, ugyanakkor a kérdőívcsomag részét képező kérdőívekről elmondható, hogy validált, bizonyos esetekben standardizált, klinikai kérdőívek esetében szubklinikai problémák esetében is biztonsággal alkalmazható eszközök. A kérdőívek skálái segítségével pontértékek mentén kaphatunk jelzést többek között a jelölt kötődési és nevelési stílusáról, düh és harag érzéseinek kifejezési módjairól és irányáról, érzelmi intelligenciájának egyes aspektusairól, érzéketlenségének mértékéről, esetleges agresszív késztetéseiről, személyiségének struktúrájáról és tipikus karakterszerveződéséről, elérhető és alkalmazott erőforrásairól, megküzdési módjairól, rezilienciájáról, társas kompetenciáiról és empátiás készségéről. Az eredmények objektív megítélését a pszichológiai minimumfeltételek tükrében statisztikai úton kialakított normák segítik.

A kérdőívek önkitöltős formában (számítógépen, elégséges informatikai készségek hiányában pedig papír alapon) kerülnek kitöltésre területi vagy a soron kívüli eljárás esetében központi vizsgálat során, megfelelő szakmai felügyelet mellett. A kitöltést követően a kiértékelt eredmények birtokában kerül sor az explorációs interjúra, amelyek együttesen alapozzák meg a pszichológiai minimumfeltételeknek való megfelelés megítélését.

## Célkitűzések

Jelen tanulmányban a GYVA-rendszer részeként működő *Hat-teszt* kérdőívcsomag pszichometriai elemzése során alkalmazott módszertant, valamint az elemzés legfontosabb eredményeit és tapasztalatait ismertetjük a korábbiaknak

megfelelően összegzett és nem részletezett eredmények, illetve megállapítások formájában.

A *Hat-teszt* kérdőívcsomag alkalmasságvizsgálati eljárásban betöltött szerepére való tekintettel annak legalább a következő kritériumoknak meg kell felelnie:

- A vizsgált személyiségjellemzőket és az adott pszichés konstruktumokat megbízhatóan kell mérnie, szem előtt tartva, hogy egyéni eredményeket kell értelmezni a folyamat során, és bár nem automatikus döntéshozatal történik, hasznos, ha az interjú végző pszichológus egy jól használható képet kap a jelöltről a vizsgált jellemzők mentén.
- Az eredményeknek jól értelmezhetőnek (validnak) kell lennie: az egyes skáláknak jól körülhatárolható konstruktumokra kell vonatkozniuk, amelyek alapján a pszichológus megfelelő elvárásokat tud kialakítani, illetve megfelelően tudja azonosítani az interjú során feltárandó területeket.

Ezen kritériumokra való tekintettel az elemzésre kidolgozott módszertan, valamint az elvégzett elemzés alapvető célkitűzései a következők voltak:

- 1) Megvizsgálni azt, hogy a Kormányrendeletben rögzített elvárásoknak mennyiben tud megfelelni a *Hat-teszt* kérdőívcsomag, és ezen belül pszichometriai szempontból:
  - felmérni, hogy a tesztcsomag és a skálák egydimenzióssága biztosított-e (nem keverednek-e a pszichológiai konstruktumok az egyes skálákon belül);
  - megvizsgálni, hogy a mért skálák megbízhatósága megfelelő-e; továbbá
  - a vizsgálati eljárás igazságosságának vizsgálata érdekében tesztelni a mérési invarianciát a nemi és a munkaköri csoportokban, valamint megvizsgálni az életkorral mutatott összefüggéseket.
- 2) Felmérni azt, hogy az alkalmasságot illető minősítés, mint egyfajta külső kritérium, milyen mértékben támasztja alá a *Hat-teszt* kérdőívcsomag egyes skáláinak kritériumvaliditását, azok eredményei praktikusán mennyire vágnak egybe a végső minősítéssel, mennyire képesek detektálni a gyermekvédelmi munkakörök szempontjából releváns pszichés kockázatokat.

A módszertan összeállítása során törekedtünk a pszichometriai és statisztikai elemzésekre vonatkozó legfrissebb szakmai kritériumok tekintetbevételére, mind az eljárások kiválasztása, mind azok eredményének értelmezése folyamán. Az elemzés eredményeinek részletes – skálánkénti – közlésétől eltekintünk; az elemzés eredményeiről átfogó képet igyekszünk nyújtani, amelyek összességében alkalmasak lehetnek a fenti szempontok megítélésére anélkül,

hogy sértenék az eljárás zárt jellegét, és ezáltal lehetővé tennék a felmérések eredményének manipulálását.

## **Adatok előkészítése és az adatelemzés során alkalmazott minta**

Az elemzésünkben a 2024. áprilisa és 2025. márciusa közötti időszak során végzett alkalmasságvizsgálatok eredményeit vettük tekintetbe. Az adatok előkészítése során a *Hat-teszt* kérdőívcsomaggal gyűjtött adatokat (itemenkénti válaszokat), a pszichológiai interjút végző pszichológus által adott minősítés eredményét, továbbá bizonyos demográfiai adatokat (nem, életkor) egyeztetünk, és az egyes kérdőívek esetében különálló, noha egymással határozott átfedést mutató adattáblákat alakítottunk ki.

Összesen 2845 jelölt adatait találtuk alkalmasnak az alaposabb statisztikai elemzésre, az átlagos életkor 46,6 év volt ( $SD = 12,3$ ; terjedelem: 18–83). A tényleges mintanagyság eltérő volt a különböző kérdőíveknél, jellemzően 2840 és 2842 fő között mozgott, egy esetben 2494 fő adataival tudtunk dolgozni, bizonyos adatok különböző technikai problémák miatti hiánya, vagy az adatok egyeztetésének problémái miatt.

Ami a nemek szerinti megoszlást illeti, a nők voltak többségben, mindegyik kérdőív esetében mintegy 80% volt a nők aránya. A munkaköröket illetően az intézményi munkakörökbe jelentkezők voltak többségben, arányuk jellemzően mintegy 59%, egy kérdőív esetében pedig 54% volt. Az adataink között kizárólag nem vezetői munkakörbe jelentkezők szerepeltek, a vezetői munkakörbe jelentkezőket ugyanis, azok kis mennyisége miatt, nem találtuk célszerűnek bevonni az elemzésbe.

A vizsgált jelöltek közül összesen 307 fő kapott alkalmatlan minősítést, az egyes kérdőívekhez használt adattáblák esetében az alkalmas minősítéssel rendelkező jelöltek aránya így mintegy 89%, illetve egy kérdőív esetében 89,6% volt. Fontos megjegyeznünk, hogy mivel a minősítés kimenetele többféle lehetett, ezért alkalmasnak tekintettük az „alkalmas”, „korlátozottan alkalmas” és „szakmai munkakörre próbaidőre alkalmazható” minősítéseket, és alkalmatlan-nak az „alkalmatlan”, valamint a „központi alkalmasságvizsgálat szükséges” minősítéseket. Ez a kategorizáció az explorációs interjút végző pszichológus szakmai véleményét ilyen módon megfelelően tükrözi.

## Adatelemzési módszerek

Az elemzés során mindegyik kérdőív esetében megvizsgáltuk az itemekből képzett alapvető skálákat, valamint az azokból képezett, magasabb rendű skálákat is.

Az alapvető skálák esetében a megbízhatóság vizsgálatát, valamint annak megfelelő értelmezéséhez szükséges egydimenziósság ellenőrzését végeztük el. A felmérés igazságosságának vizsgálata érdekében ellenőriztük a mérési invarianciát nemi (nők és férfiak), valamint munkaköri csoportok (nevelőszülők és intézményi munkakörök) szerint. A skálák megbízhatóságának, illetve egydimenziósságának javítása érdekében itemszelekciót végeztünk, illetve szükség esetén feltáró faktoranalízis segítségével új skálákat alakítottunk ki az itemekből.

A magasabb rendű skálák esetében ellenőriztük a megbízhatóságot, továbbá bizonyos esetekben feltáró faktoranalízis segítségével újabb skálákat alakítottunk ki az alapvető skálák közötti korrelációk alapján, ahol ezek a korrelációk, valamint az alapvető skálák tartalma igazolta ennek lehetőségét, illetve megalapozottságát.

Az itemszelekció, valamint feltáró faktoranalízis során javított, valamint készített skálák pontszámainak az eloszlását is megvizsgáltuk, törekedve annak megismerésére, hogy azok mennyire lehetnek megfelelőek az alkalmasságvizsgálat céljára. Ugyancsak megvizsgáltuk a pontszámok összefüggését bizonyos demográfiai és helyzeti változókkal (életkor, nem, munkakör) a felmérés igazságosságának a megítélése, valamint a normák előkészítése érdekében. Ezek mellett a pontszámoknak az explorációs interjút végző pszichológus által adott minősítés eredményével való összevetése a felmérés kritérium validitásának korlátozott megítélésére irányult.

A következőkben részletesebben bemutatjuk a pszichometriai és statisztikai elemzés során alkalmazott eljárásokat, és az eredmények értelmezése során alkalmazott szempontokat és kritériumokat.

### *Alapvető skálák előkészítése*

Ellenőrző faktoranalízist használtunk az alapvető skálák egydimenziósságának ellenőrzéséhez, amivel az egyfaktoros modell illeszkedését teszteltük az egyes skálák esetében. Az itemek ordinális jellegének megfelelően polychorikus korrelációkat és DWLS (Diagonally Weighted Least Squares) robusztus becslési eljárást használtunk. Az illeszkedés kritériumaként Chen (2007), valamint Putnick és Bornstein (2016) javaslatait vettük figyelembe, ennek megfelelően a minta nagy mérete miatt eltekintettünk a  $\chi^2$ -próba értelmezésétől, a CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) és

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) mutatókra támaszkodtunk. Elfogadható illeszkedésnek tekintettük, amennyiben a CFI elérte vagy meghaladta a 0,95-öt, és emellett az RMSEA értéke nem haladta meg a 0,06-ot, vagy az SRMR értéke nem haladta meg a 0,08-at.

Az egydimenziós szerkezet megfelelőségét a faktorszaturáció (milyen marékans magyarázóerőt képvisel az egyetlen általános faktor a skálához tartozó itemek varianciáját illetően) egy lehetséges mérőszámával, a Revelle-féle  $\beta$  mutató (Revelle, 1979; Revelle & Zinbarg, 2009; Zinbarg et al., 2005) segítségével is megvizsgáltuk. A  $\beta$  normalizált mutató, 0 és 1 közötti értéket vehet fel; alacsonyabb értékei alacsony faktorszaturációra, illetve többfaktoros szerkezetre utalhatnak. Erőssége, hogy olyan esetekben is hatékonyan képes jelezni a többfaktoros szerkezetet, amikor a faktorok között meglehetősen erős összefüggések vannak. A szakirodalomban vágóértékekre vonatkozó egzakt javaslatok helyett csak utalásokat találtunk, aminek megfelelően 0,6-os vágóértéket választottunk, amely felett megfelelőnek ítéltük a skálát egydimenziósság szempontjából. A mutatót polychorikus korrelációk alapján számoltuk ki.

Az alapvető skálák megbízhatóságát azok belső konzisztenciájának ellenőrzésén keresztül ítéltük meg. Tekintve, hogy az adataink nem feleltek meg a hagyományosan alkalmazott Cronbach-féle  $\alpha$  mutató szigorú alkalmazási feltételeinek (nem folytonos és normál eloszlású változók, tau-ekvivalencia feltételezhető hiánya), a szakmai javaslatoknak megfelelően a McDonald-féle  $\omega$  mutatót használtuk, amit a bifaktoros faktormodell alapján számoltunk, mint az általános és másodlagos faktorok összesített magyarázóerejét ( $\omega$ -totál) (McDonald, 1999; Zinbarg et al., 2005; Revelle & Zinbarg, 2009). Az  $\omega$  kritériumszintjének meghatározásához tekintetbe kellett vennünk, hogy alkalmasságvizsgálatok során szigorúbb elvárásokat kell meghatározni a mérések megbízhatóságával kapcsolatban (AERA, APA, NCME, 2014), bizonyos javaslatok szerint a megbízhatóságot jelző mutatónak el kell érnie a legalább 0,9-es szintet (Guion, 2011; Nunnally & Bernstein, 1994). Mivel a *Hat-teszt* kérdőívcsomagba tartozó kérdőívek egy része kutatási céllal lett kidolgozva, és alkalmazásuk szerint informálják a pszichológust, mintsem automatikus döntéshozásra szolgálnak, ennél némileg alacsonyabb értéket, 0,8-at határoztuk meg, mint az elfogadható megbízhatóság szintjét. A mutatót polychorikus korrelációk alapján számoltuk.

Azon skálák esetében, amelyek nem feleltek meg az egydimenziósság, illetve a megbízhatóság meghatározott kritériumainak, itemszelekciót végeztünk abból a célból, hogy javítsunk a skálák ezen két jellemzőjén. Az itemszelekció során felhasználtuk az egyes itemek és a nélkülük képzett összpontszám között számolt, úgynevezett itemmaradék korrelációkat, az egyfaktoros modell faktorsúlyait, valamint reziduális korrelációit. Az itemmaradék korrelációk és

faktorsúlyok esetében jelzésértékűnek tekintettük a 0,4-nél alacsonyabb értékeket, a reziduális korrelációk esetében pedig a 0,1-nél magasabb értékeket. Ezek mellett alkalmaztuk Revelle (1979) iclust algoritmusát is, amely a Ward módszeren alapul (hierarchikus klaszteranalízis), és egy dendrogram formájában ábrázolja a skála belső szerkezetét, ezáltal segítve feltárni az itemek egymással szorosan összetartozó, illetve egymástól némileg elkülönülő klasztereit. A fenti eljárásokat nem automatikusan használtuk, hanem minden esetben egyedileg mérlegeltünk, törekedve ezek eredménye mellett az itemek megfelelő tartalmi konzisztenciájára, valamint a megfelelő differenciáló képesség (kellő számú item) megtartására.

Azokban az esetekben, amikor az itemszelekció önmagában nem vezetett elfogadható eredményre, az itemeket felhasználva új skálákat alakítottunk ki, induktív módszerrel, feltáró faktoranalízis segítségével vizsgáltuk meg az új skálák kialakításának lehetőségét. A feltáró faktoranalízis során polychorikus korrelációkat használtunk, minres becsléssel és ferdeszögű (oblimin) forgatással. A faktorok lehetséges számának meghatározásához a Velicer MAP eljárás és a párhuzamos elemzés eredményét is tekintetbe vettük, de a végső faktorszámot és azok összetételét illetően az itemek elfogadható kommunalitása (legalább 0,4), egyetlen faktorban tapasztalt megfelelő faktorsúly (legalább 0,4), valamint a faktorok jó interpretálhatósága (erős tartalmi konzisztencia) voltak a döntő szempontok.

Ugyancsak megvizsgáltuk az alapvető skálák esetében a mérési invarianciát, mind a férfiak és nők, mind a nevelőszülők, illetve intézményi munkakörbe jelentkezők csoportjai között. Az invariancia vizsgálat folyamatát Vandenberg és Lance (2000) nyomán terveztük meg. A mérési invariancia három, egyre magasabb szintjét mérlegeltük. A legalacsonyabb szint a konfigurális invariancia, amely azonos faktorszerkezetet jelent mindkét csoportban. A következő szint a metrikus invariancia, amely azonos faktorsúlyokat jelent mindkét csoportban. Az általunk vizsgált legmagasabb szint a skaláris invariancia, amely – a polychorikus korrelációk alkalmazásából kifolyólag – a becsült vágóértékek azonosságát jelenti. Fontos, hogy a skaláris invariancia megléte támasztja alá, hogy a skálák ugyanúgy mérnek a két csoportban, és ebből következően lehetséges a csoportok átlagainak az összehasonlítása; esetünkben ez a felmérés igazságosságának egyik alapfeltétele. Az elemzés során ellenőrző faktoranalízist használtunk az egyes invariancia-modellek illeszkedésének ellenőrzéséhez, és tekintetbe vettük, hogy az invariancia magasabb szintjének elfogadása igényli az alacsonyabb szintek megfelelő illeszkedését, valamint a magasabb invariancia-modellek szignifikánsan jobb illeszkedését is. Ennek megítéléséhez Chen (2007), valamint Putnick és Bornstein (2016) javaslatait vettük alapul; az egyes modellek

illeszkedésének megítéléséhez a CFI, RMSEA és SRMR mutatókra korábban is említett vágóértékeket alkalmaztuk, a modellek összehasonlításához pedig ezen mutatók tekintetében javasolt, elfogadható különbségeket alkalmaztuk.

### *Magasabb rendű skálák (faktorok) előkészítése*

Az alapvető skálákból képzett magasabb rendű skálák megbízhatóságát főkomponens analízis segítségével vizsgáltuk, ahol az első főkomponens által megőrzött varianciát, valamint az első főkomponenshez tartozó megbízhatósági mutatót ( $\Theta$ ) ellenőriztük. A  $\Theta$  mutató esetében a korábbiaknak megfelelően annak legalább 0,8-as értékét tekintettük elfogadhatónak. Mivel a magasabb rendű skálák természetüknél fogva tartalmilag némileg elkülönülő, de egymással jól korreláló alapvető skálák aggregálására szolgálnak, ezért az első főkomponens magyarázóerejére nem határoztunk meg kritériumokat, azok értékét csupán mellékesen közöljük.

Bizonyos esetekben megvizsgáltuk az újabb magasabb rendű skálák képzésének a lehetőségét induktív módszerrel, feltáró faktoranalízis segítségével. Az ideális faktorszámra vonatkozó javaslatokat a Velicer MAP és párhuzamos elemzés eljárásokkal határoztuk meg, az alapvető skálák pontszámai közötti Pearson korrelációkat használtuk, minres becsléssel és ferdeszögű (oblimin) forogtatással. A megfelelő kommunalitás (legalább 0,4), egyetlen faktorban kellő magas faktorszám (legalább 0,4), valamint a jól interpretálható faktorszervezet volt az, ami alapján a végső faktorszámot és faktorszervezetet meghatároztuk.

### *Pontszámok eloszlásának vizsgálata*

Az alapvető- és magasabb rendű skálák esetében is megvizsgáltuk a pontszámok eloszlását, azok ferdesége, a plafon- és padlóhatás megjelenése, valamint az értéktartomány beszűkülése tekintetében.

A ferdeség ellenőrzésére a ferdeségi mutatót számoltuk, amelynek 0 értéke a teljesen szimmetrikus eloszlást jelzi, attól való pozitív vagy negatív irányú eltérés az eloszlás ferdeségére utal. Az 1-nél alacsonyabb, illetve 1-nél magasabb értékeket jelentős ferdeség jeleként értelmeztük.

A plafon-, illetve padlóhatásokat az E% (Extreme %) mutató alapján vizsgáltuk, amely az extrém magas (lehető legmagasabb), illetve extrém alacsony (lehető legalacsonyabb) pontszámok százalékos arányát jelenti a mintán belül (a mutató tényleges értéke a kettő közül a nagyobb). Bizonyos javaslatok szerint (például Terwee et al., 2007; Streiner et al., 2015) a mutató 15–20%-os értéke már erős plafon- vagy padlóhatásra utalhat. Az elemzésünk során a mutató

legalább 15%-os értékét tekintettük fontos vágóértéknek, és a jelentős plafon- vagy padlóhatás jelének.

Az értéktartomány beszűkülésének a vizsgálatára az RR% (Relative Range) mutatót használtuk, amely a skálapontszámok szórásának ( $SD_x$ ) és a lehetséges értéktartománynak ( $RANGE_x$ ) a hányadosa, százalékos formában kifejezve. A mutató azt fejezi ki, hogy a tényleges pontszámok milyen mértékben fedik le a lehetséges értéktartományt; alacsony értéke az értéktartomány erős beszűkülésére utal, amikor tehát a pontszámok a tényleges értéküktől függetlenül kis változatosságot mutatnak a lehetséges tartományukhoz képest. A szakirodalomban nem találtunk javaslatokat vágóérték meghatározásához, az elemzés során arra törekedtünk, hogy a mutató értékének változatosságát ismerjük meg a különböző skálák esetében.

### *Demográfiai változókkal és minősítés eredményével való összefüggések vizsgálata*

Mind az alapvető- és magasabb rendű skálák esetében megvizsgáltuk azok életkorral való összefüggését, továbbá a férfiak és nők, valamint a nevelőszülőnek jelentkezők és intézményi munkakörbe pályázók pontszámai közötti eltéréseket a felmérés igazságosságának megítélése, valamint a skálákhoz készítendő normák kialakítása érdekében. Ugyancsak megvizsgáltuk az eltéréseket az alkalmas, illetve alkalmatlan minősítést kapott jelöltek csoportjai között.

Spearman-féle rangkorrelációt használtunk a skálák és életkor közötti összefüggés vizsgálatára, tekintetbe véve a skálák eloszlásbeli jellegzetességeit (normál eloszlástól markánsan eltérő eloszlások). A minta méretére való tekintettel a hipotézisvizsgálat eredményét nem vettük tekintetbe (gyakorlatban jelentéktelen hatás is szignifikánsnak mutatkozott volna), csupán a Spearman-féle  $\rho$  mutató tipikus értelmezését vettük tekintetbe a gyenge ( $|\rho| < 0,2$ ), mérsékelt ( $0,2 < |\rho| < 0,6$ ), illetve erős ( $|\rho| > 0,6$ ) monoton összefüggések azonosításához.

A csoportok közötti különbségek vizsgálatánál is mellőztük a hipotézisvizsgálatot, a már említett okból, ehelyett a pontszámok eloszlási jellegzetességére való tekintettel rang-biszerialis korrelációkat ( $r_{rb}$ ) számoltunk az egyes skálák- nak és csoportosításoknak megfelelően. A mutató értéke alapján tudtuk értelmezni a vizsgált különbségeket jelentéktelen ( $|r_{rb}| < 0,1$ ), kis ( $0,1 < |r_{rb}| < 0,3$ ), közepes ( $0,3 < |r_{rb}| < 0,5$ ), illetve nagy ( $|r_{rb}| > 0,5$ ) különbségként.

## Eredmények

Mivel a vizsgálati eljárás részleteinek védelmére való tekintettel nem áll módunkban az elemzések skálánkénti eredményeit bemutatni, az alkalmazott legfontosabb mérőszámokat leíró szinten fogjuk ismertetni (átlag, szórás, terjedelem, valamint az alkalmazott kritériumok szerinti megoszlás), amely átfogó képet adhat az eljárás során használt skálák működéséről, a szakmai kritériumoknak való megfeleléséről.

### *Alapvető skálák*

Az itemszelekció során az összesen 319 itemből álló kérdőívcsomag itemeinek számát 243-ra csökkentettük le. Az eredeti 54 skála helyett 55 alapvető skála került kialakításra, amelyeket jelentős részt (44 db) a meglévő skálák módosításával, egyébként pedig új skálák alkotásával hoztunk létre, feltáró faktoranalízis segítségével. Az itemek száma kettő és hét között változott, a legtöbb esetben (44 db) az itemek száma 4-5 között volt, négy skála esetében három itemet, három skála esetében pedig csupán két itemet sikerült megőriznünk.

Az egydimenziósság vizsgálata során csak a több mint három itemmel rendelkező skálákat vizsgáltuk (két item esetében nem végezhető el az elemzés, három item esetében biztosított a tökéletes illeszkedés). A 48 skála mindegyikében elfogadható illeszkedését találtuk az egyfaktoros modellnek. A  $\beta$  mutatók jellemzően elfogadható faktorszaturációt jeleztek, a három vagy annál több itemet tartalmazó 52 skála közül 48 esetben 0,6 fölötti értékekkel találkoztunk, és a fennmaradó esetekben sem maradt el jelentős mértékben az értéke 0,6-tól ( $M = 0,73$ ;  $SD = 0,072$ ; terjedelem: 0,55–0,85).

A belső konzisztenciát a legalább három itemet tartalmazó skálák esetében tudtuk vizsgálni. Az  $\omega$  mutatók viszonylag magas értéket mutattak ( $M = 0,82$ ;  $SD = 0,046$ ; terjedelem: 0,66–0,90). Az így vizsgált 52 skálából egy esetben találkoztunk 0,7 alatti értékkel, 14 skála esetében 0,7-et elérő értékkel, 36 skála esetében 0,8-at elérő értékkel, egy skála esetében pedig a 0,9-et meghaladó értékkel.

A legalább három itemet tartalmazó skálák esetében tudtuk vizsgálni a mérési invarianciát. Az így vizsgált 52 skálából a mérési invariancia skaláris szintje volt biztosított 47 skála esetében, a metrikus szintje három skála esetében, és csupán a konfigurális szintje két skála esetében a nemek szerinti csoportokban, továbbá mind az 52 skála esetében a skaláris szintje a munkakörök szerinti csoportokban.

### *Magasabb rendű skálák*

41 alapvető skálát használtunk fel a magasabb rendű skálák képzésére (ezek némelyike több magasabb rendű skálában is szerepelt) – ezeket vagy elméleti alapon, az eredeti kérdőív javasolt mutatóit megtartva, vagy induktív módon, feltáró faktoranalízis segítségével alakítottuk ki –, így összesen 19 magasabb rendű skálát képeztünk.

A főkomponens analízisek eredménye alapján az első főkomponensek magyarázóereje 43% és 77% között mozgott ( $M = 59,8$ ;  $SD = 9,29$ ). A  $\Theta$  mutatók értéke minden esetben meghaladta a 0,7-et, 14 esetben elérték a 0,8-at, két esetben pedig meghaladták a 0,9-et ( $M = 0,84$ ;  $SD = 0,037$ ; terjedelem: 0,77–0,91).

### *Pontszámok eloszlása*

Meglehetősen jelentős ferdeségeket találtunk mind az alapvető skálák ( $M = 1,13$ ;  $SD = 0,82$ ; terjedelem: 0,04–4,42), mind a magasabb rendű skálák esetében ( $M = 0,91$ ;  $SD = 0,42$ ; terjedelem: 0,19–1,89). Ezek iránya változó volt, de megfelelt annak, amely az elképzelhető elvárásokat tükrözi a jelöltek részéről az egyes jellemzők kapcsán.

Az extrém értékek arányának mutatója (E%) 1% és 86% között volt az alapvető skálák esetében ( $M = 30,5$ ;  $SD = 21,18$ ), és 0% és 26% között a magasabb rendű skálák esetében ( $M = 9$ ;  $SD = 8,25$ ). Ezek értéke negyven alapvető skála és négy magasabb rendű skála esetében meghaladta a 15%-ot is, markáns plafon-, illetve padlóhatásokat jelezve.

A differenciáló képesség nagyon súlyos beszűkülése nem tűnt jellemzőnek az RR% mutató alapján, négy alapvető skála és három magasabb rendű skála esetében talákoztunk 10% alatti értékkel, 44 alapvető skála és 15 magasabb rendű skála esetében 10% és 20% közötti értékkel, továbbá hét alapvető skála és egy magasabb rendű skála esetében 20% feletti értékkel.

### *Demográfiai változókkal és minősítés eredményével való összefüggések*

A Spearman-féle  $\rho$  mérőszám alapján nem találtunk jelentős összefüggéseket az életkor és az alapvető skálák ( $M = 0,05$ ;  $SD = 0,038$ ; terjedelem: 0,00–0,18), sem az életkor és a magasabb rendű skálák ( $M = 0,06$ ;  $SD = 0,051$ ; terjedelem: 0,01–0,17) között.

A nemek között nem találtunk nagyon markáns különbségeket a rang-biszerialis korrelációk alapján az alapvető skálák ( $M = 0,07$ ;  $SD = 0,068$ ; terjedelem: 0,00–0,30), és a magasabb rendű skálák ( $M = 0,07$ ;  $SD = 0,075$ ; terjedelem:

0,00–0,20) esetében. A talált különbségek jellemzően kis mértékűek vagy elhanyagolhatóak voltak (1. számú táblázat).

### 1. számú táblázat

*A csoportok közötti különbségek mértékének alakulása a nemek, munkakörök, illetve a minősítés eredménye szerinti csoportosítások szerint*

	Elhanyagolható különbség ( $ \text{rb}  < 0,1$ )	Kis különbség ( $0,1 \leq  \text{rb}  < 0,3$ )	Közepes különbség ( $0,3 \leq  \text{rb}  < 0,5$ )	Jelentős különbség ( $ \text{rb}  \geq 0,5$ )
<b>Nemek</b>				
Alapvető skálák	25	29	1	0
Magasabb rendű skálák	9	10	0	0
<b>Munkakörök</b>				
Alapvető skálák	45	10	0	0
Magasabb rendű skálák	18	1	0	0
<b>Minősítés eredménye</b>				
Alapvető skálák	3	29	23	0
Magasabb rendű skálák	0	2	16	1

*Forrás.* A szerzők saját szerkesztése.

A munkakörök közötti különbségek jellemzően elhanyagolhatóak voltak mind az alapvető skálák ( $M = 0,06$ ;  $SD = 0,045$ ; terjedelem: 0,00–0,26), mind a magasabb rendű skálák ( $M = 0,04$ ;  $SD = 0,042$ ; terjedelem: 0,01–0,19) esetében (1. számú táblázat).

Ugyanakkor a minősítés eredménye alapján határozott és markáns eltéréseket találtunk az alkalmasnak és alkalmatlannak minősített jelöltek pontszámaiban, mind az alapvető skálák ( $M = 0,26$ ;  $SD = 0,098$ ; terjedelem: 0,00–0,45), mind a magasabb rendű skálák ( $M = 0,37$ ;  $SD = 0,096$ ; terjedelem: 0,13–0,51) esetében (1. számú táblázat).

Fontos megjegyeznünk, hogy az itt bemutatott elemzésünk a Spearman-féle  $\rho$  és rang-biszerialis korreláció hatásereőség mutatók alakulásáról azok abszolút értékére, tehát a hatások nagyságára vonatkozott. Mind az életkorral mutatott összefüggések, mind a csoportok közötti különbségek iránya mutatott változottságot az egyes skálák között. A nemek közötti különbségek esetében ezek többségében egyeztek azokkal, amiket tudni vélünk a nemek közötti eltérésekről, az alkalmas és alkalmatlan minősítést kapott jelöltek közötti különbségek iránya pedig megfelelően tükrözte azokat, amiket elvárhatunk az alapján, hogy az egyes skálák inkább pozitív vagy negatív jelzésértékkel bírnak a pszichológiai minimumfeltételeket illetően. Ezek részletes közlésétől – az eljárás integritásának védelme érdekében – azonban kénytelenek vagyunk eltekinteni.

A gyakorlati tapasztalat rávilágított egy, a jelen tanulmányban nem tárgyalt, a *Hat-teszt* módszertani fejlesztése szempontjából azonban megfontolandó két jelentős szempontra: az iskolai végzettségre és a kulturális különbségekre. Visszatérő tapasztalat volt, hogy a kérdőív kitöltése során a résztvevők egy része nyelvi akadályokba ütközött (problémák a megértéssel), vagy az elvárttól eltérő kontextusban értelmezett egyes itemeket. Emiatt az interjú végző pszichológusnak a döntése vonatkozásában rá kellett kérdeznie a *Hat-teszt* kritikus tételeire a vizsgálati személynél, és a kapott eredményeket újra kellett értelmeznie az említett két szempont mentén.

## Következtetések

Fentebb bemutattuk a gyermekvédelemben használt GYVA alkalmasságvizsgálati rendszer részeként működő *Hat-teszt* kérdőívcsomag pszichometriai vizsgálatának módszertanát, és bemutattuk első felülvizsgálatának eredményeit, legfontosabb tapasztalatait. Elemzésünket a 2024. áprilisa és 2025. márciusa között elvégzett vizsgálatok adatai alapján végeztük el.

A felülvizsgálat eredményeként a kérdőíveket alkotó itemek alapján itemszelekció, valamint feltáró faktoranalízissel végzett induktív skálaszerkesztés révén kialakításra került 55 alapvető skála, amelyek – tartalmukat tekintve – a gyermekvédelmi munkakörben dolgozókkal szemben elvárt pszichológiai minimumfeltételek teljesülésének megítéléséhez megfelelő segítséget nyújthatnak. A skálák konstruktum validitását alátámasztották azok egydimenziósságára vonatkozó elemzéseink, amelyek eredményei arra utalnak, hogy a kapott skálák alkalmasak egy-egy jól körülhatárolható konstruktum mérésére, ilyen módon hatékonyan támogathatják a kitöltést követő explorációs interjút. A mérések alapján végzett döntések igazságosságát támasztják alá egyik oldalról a mérési invariancia vizsgálatok eredményei. Másrészt kialakításra került az alapvető skálák egy része alapján képzett 19 magasabb rendű skála, amelyek a vonatkozó jellemzők átfogóbb megítélésére lehetnek alkalmasak.

A skálák belső konzisztenciájának vizsgálata azok elfogadható – noha a legszigorúbb szakmai kritériumoknak (Guion, 2011; Nunnally & Bernstein, 1994) nem minden esetben megfelelő – megbízhatóságát támasztotta alá. Tekintetbe véve a *Hat-teszt* kérdőívcsomag funkcióját a GYVA-rendszerben – úgymint az explorációs interjú végző pszichológus előzetes informálása az interjú hatékonyabb lefolytatása érdekében –, valamint azt, hogy az alkalmazott kérdőívek kidolgozása kutatási és/vagy klinikai alkalmazás céljából és nem alkalmasságvizsgálat céljából történt, a talált megbízhatóságok adekvát alapot jelenthetnek a skálák további alkalmazásához.

Elemzésünkben arra is kitértünk, hogy milyen mértékben jelennek meg a skálák pontszámaiban azok a jellegzetességek, amelyek alkalmazott területen tipikusan előfordulnak és befolyásolhatják azok alkalmazhatóságát a döntéshozás során. Ilyen, tipikusan előforduló jellemzők az eloszlások eltolódása a magasabb vagy alacsonyabb értékek felé (ferdeség), akár a plafon- és padlóhatások (Terwee et al., 2007; Streiner et al., 2015), az értéktartomány beszűkülése (Guion, 2011; Sackett & Lievens, 2008). Eredményeink több skála esetében is jeleznek markáns ferdeséget, illetve plafon- vagy padlóhatásokat. Az értéktartomány beszűkülésének a mértékét tekintve változatosságot találtunk a skálák között, amelyek alapján megállapíthattuk, hogy a jelenség kisebb-nagyobb mértékben jelen van, ugyanakkor külső kritériumok, illetve megfelelő szakmai javaslatok híján azok súlyosságára vonatkozó következtetéseket nem tudtunk megfogalmazni. Erre vonatkozó eredményeink viszont rámutatnak arra, hogy ennek tekintetbevétele a kritérium validitás szigorúbb vizsgálata során mérlegendő szempont kell legyen (Sackett & Yang, 2000).

A kidolgozott skálák pontszámai esetében nem találtunk jelentős összefüggéseket a jelöltek életkorával, valamint a megpályázott munkakör jellegével (intézményi munkakör vagy nevelőszülő), ugyanakkor jellemzően kis mértékű különbségeket találtunk a férfiak és nők között több skála esetében is. Ezek az eredmények arra engednek következtetni, hogy az eljárás igazságossága javítható lehet a csoportoknak (nemeknek) megfelelő, a skálapontszámok értelmezését támogató alnormák képzésén keresztül.

Ugyan megfelelő objektív kritériumváltozó (teljesítményértékelés, beválás) hiányában a kritérium validitás szigorú megítélésére jelen elemzésben nem volt lehetőségünk, fel tudtuk használni ugyanakkor az interjú végző és az alapján minősítést adó pszichológus véleményét, amely a jelölt munkaköri alkalmasságára (vagy alkalmatlanságára) vonatkozott. Az alkalmas, illetve alkalmatlan minősítést kapott jelöltek között jellemzően közepes mértékű különbségeket találtunk, amely eredmények legalább azt a következtetést megengedik, hogy a pszichológus személyes elbeszélgetés során kialakított véleményének (tekintetbe véve a pszichológiai minimumfeltételeket) megfelelnek a *Hat-teszt* kérdőívcsomaggal végzett mérések. A kritérium validitásra vonatkozó következtetéseinket korlátozza ugyanakkor, hogy a pszichológus véleménye nem önállóan, a kérdőívek eredményeinek az ismerete nélkül alakult ki, hanem kifejezetten azok által informált véleményről van szó.

Az elvégzett elemzések köre a rendelkezésünkre álló adatokból eredően több szempontból is korlátozott volt, így az elemzésünk összességében ugyan megfelelő alapot nyújthat a *Hat-teszt* kérdőívcsomag további alkalmazásához, az elemzés során találtak figyelembevételével (az új skálákkal és azokhoz tartozó

megfelelő normákkal), ugyanakkor további elemzések elvégzése is hasznos lehet, elsősorban a *Hat-teszt* kérdőívcsomaggal végzett mérések kritérium validitásával kapcsolatban, némileg kiterjesztve a kérdéskört a GYVA-rendszer további vizsgálati eljárásainak pszichometriai jellemzőivel, valamint a teljes alkalmasságvizsgálati rendszer megbízhatóságával és validitásával kapcsolatban. Ugyancsak bizonyos itemek értelmezésével kapcsolatban tapasztaltak problémássá tehetik egyes, iskolai végzettség, illetve kulturális szempontból hátrányos helyzetben lévő résztvevők eredményeinek adekvát értelmezését, ennek okán pedig érdemes további hangsúlyt fektetni az itemek egyértelművé tételére, egyszerűsítésére. Az elemzés során, valamint a tényleges vizsgálatok folyamán nyert tapasztalatok rámutatnak ugyanakkor arra is, hogy a *Hat-teszt* kérdőívcsomag és az annak kitöltését követő pszichológiai interjú egymást szervesen kiegészítik, a kérdőívcsomag támogatja az interjú hatékony lefolytatását, az interjú pedig segíti a kérdőívcsomag eredmények megfelelő kontextusban való értelmezését.

## Felhasznált irodalom

---

- AERA, APA, NCME. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling, 14*(3), 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Guion, R. M. (2011). *Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions*. Routledge.
- Malét-Szabó E., Somogyi Zs. B., & Kovács P. (2026). A központi gyermekvédelmi pszichológiai alkalmasságvizsgálatok szakmai koncepciója: a GYVA-rendszer születéstörténete. *Belügyi Szemle, 74*(3), 599–618. <https://doi.org/10.38146/BSZ-AJIA.2026.v74.i3.pp599-618>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review, 41*, 71–90. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>
- Revelle, W. (1979). Hierarchical cluster analysis and the internal structure of tests. *Multivariate Behavioral Research, 14*(4), 437–458. [https://doi.org/10.1207/S15327906MBR1401\\_4](https://doi.org/10.1207/S15327906MBR1401_4)
- Revelle, W., & Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika, 74*(1), 145–154. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology, 59*, 419–450. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093716>
- Sackett, P. R., & Yang, H. (2000). Correction for range restriction: An expanded typology. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 112–118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.112>

- Streiner, D. L., Norman, G. R., & Cairney, J. (2015). *Health measurement scales: A practical guide to their development and use* (5th ed.). Oxford University Press.
- Terwee, C. B., Bot, S. D., de Boer, M. R., van der Windt, D. A., Knol, D. L., Dekker, J., Bouter, L. M., & de Vet, H. C. (2007). Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. *Journal of Clinical Epidemiology*, *60*(1), 34–42. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2006.03.012>
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational Research Methods*, *3*(1), 4–70. <https://doi.org/10.1177/109442810031002>
- Zinbarg, R. E., Revelle, W., Yovel, I., & Li, W. (2005). Cronbach's  $\alpha$ , Revelle's  $\beta$ , and McDonald's  $\omega$ H: Their relations with each other and two alternative conceptualizations of reliability. *Psychometrika*, *70*(1), 123–133. <https://doi.org/10.1007/s11336-003-0974-7>

## A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

---

Kurucz Gy., Kovács P., & Sárvári P. (2025). A gyermekvédelmi pszichológiai alkalmasságvizsgálati rendszer (GYVA) részeként alkalmazott Hat-teszt pszichológiai kérdőívcsomag pszichometriai fókuszú felülvizsgálata. *Belügyi Szemle*, *74*(3), 643–662. <https://doi.org/10.38146/BSZ-AJIA.2025.v74.i3.pp643-662>

## Nyilatkozatok

---

### Összeférhetetlenség

A szerzők nem jelentettek összeférhetetlenséget.

### Finanszírozás

A szerzők nem kaptak pénzügyi támogatást a kutatáshoz, a szerzőséghez és/vagy a cikk publikálásához.

### Etikai nyilatkozat

Az adatokat kérésre rendelkezésre bocsátják.

### Nyílt hozzáférésről szóló tájékoztatás

Jelen cikk a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY NC-ND 2.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/>) feltételei szerint publikált Open Access közlemény, melynek szellemében a cikk bármilyen médiumban szabadon felhasználható, megosztható és újraközölhető, feltéve, hogy az eredeti szerző és a közlés helye, illetve a CC License linkje feltüntetésre kerülnek.

### Levelező szerző

A cikk levelező szerzője Kurucz Győző, aki a [gyozo.kurucz@bm.gov.hu](mailto:gyozo.kurucz@bm.gov.hu) e-mail címen érhető el.