

Doktori (PhD) értekezés tézisei

**A megoldásközpontú brief coaching pszichológiai
intervenció hatékonyságának empirikus alapú,
longitudinális vizsgálata – munkahelyi kontextusban**

Gerhát Réka

Témavezető: Prof. Dr. Münnich Ákos



DEBRECENI EGYETEM
Humán Tudományok Doktori Iskola

Debrecen, 2025

I. A TÉMA KÖRÜLHATÁROLÁSA

Bagdy (2009) szerint az elmúlt évtizedek sajátossága „*a segítőszakmák megsokszorozódása, az ellátó területek felparcellázódása, a kompetenciák átfedéséből eredő feszültségek erősödése és a módszertani »psychoboom«, a segítő módszerek burjánzása*” (55. old.). A coaching az elmúlt évtizedekben világszerte egyre nagyobb népszerűségnek örvend, a hagyományos pszichológiai intervenciókhoz képest társadalmilag elfogadottabb támogatási formának tűnik (Cavanagh és Buckley, 2014). Az emberi erőforrások területén az egyik leggyorsabban terjedő beavatkozásként tartják számon (Bozer és Delegach, 2019).

A Nemzetközi Coaching Szövetség (International Coaching Federation, ICF, 2020) adatai szerint 2019-ben körülbelül 71000 coach dolgozott világszerte, ami négy év alatt 33 százalékos növekedést jelentett. Mindezek fényében egyre nagyobb szükség van az empirikus bizonyítékokon alapuló elméletekre, modellekre, a coaching hatékonyságát körüljáró tudományos igényű munkákra.

Grant (2006) szerint a coaching pszichológiai intervenciókkal foglalkozó empirikus munkák, valamint áttekintő tanulmányok száma 1995 és 2005 között exponenciális növekedést mutat. Számos kiváló tanulmány (pl. Grant, 2013; Ladegård és Gjerde 2014), metaanalízis (pl. Cannon-Bowers és mtsai., 2023; Graßmann, Schölmerich, és Schermuly, 2020; Sonesh és mtsai., 2015; Theeboom, Beersma és van Vianen, 2014; Wang, Lai, Xu és McDowall, 2022) és szisztematikus áttekintés (pl. Athanasopoulou és Dopson, 2018; Bozer és Jones, 2018; Grover és Furnham, 2016; Lai és McDowall, 2014) született. Ugyanakkor a gyakorlatban való alkalmazás mértéke még mindig meghaladja az elméleti háttér megalapozó szakirodalom hitelesítő értékét (Fillery-Travis és Corrie, 2018; Grover és Furnham, 2016).

A szervezetek évente több mint kétmilliárd amerikai dollárt fektetnek be világszerte munkahelyi coachingba (ICF; 2020), ezért szervezeti szinten is megnőtt az igény a coaching hatékonyságát alátámasztó empirikus eredmények iránt. Grover és Furnham (2016) szerint ehhez minél több randomizált, kontrollált vizsgálatra van szükség.

Magyarországon a coaching pszichológiai hatásvizsgálatok terepe szinte érintetlen, különösen a megoldásközpontú brief coaching (solution-focused brief coaching, SFBC; O’Connell és Palmer, 2018) területén, amely a Milwaukee Brief Családterápiás Központ munkájára (de Shazer és mtsai., 1986) épül, hangsúlyozva a célorientációt, erőforrásaktiválást és a kis lépésekben történő előrehaladást.

II. AZ ÉRTEKEZÉS CÉLKITŰZÉSE

Passmore és Fillery-Travis (2011) szerint egy új tudományterület fejlődése során jellemzően négy evolúciós szakasz figyelhető meg: (1) elméleti feltáró szakasz, (2) esettanulmányok és kisebb empirikus kutatások, (3) nagyobb léptékű kvantitatív kutatások randomizált kontrollcsoportokkal, (4) a hatékonyságot befolyásoló tényezők vizsgálata mediátorok és moderátorok révén. Grover és Furnham (2016) alapján a coaching kutatása a második és harmadik szakasz határán áll, így még mindig nagy szükség van magas minőségű, randomizált, kontrollált vizsgálatokra.

A szakirodalmi áttekintés során azt találtuk, hogy számos kutatás a vezetői (executive) coaching hatékonyságát vizsgálja, azonban a nem vezető beosztású dolgozókat célzó munkahelyi coaching hatásvizsgálatok száma még mindig csekély (Corbu és mtsai., 2021). Emellett több szakmai és gyakorlati érv szól a megoldásközpontú brief megközelítés vizsgálata mellett is. A megoldásközpontú coaching mint rövid, erősségalapú, eredményorientált, valamint jelen- és jövőfókuszú megközelítés, különösen jól illeszkedik a mai szervezetek gyorsan változó és kiszámíthatatlan környezetéhez (Berg és Szabó, 2005; O'Connell és Palmer, 2018). S noha a megoldásközpontú coaching nem feltétlenül hatékonyabb más coachingtípusoknál (Wang és mtsai., 2022), a gyors eredményelérés miatt egyre népszerűbbé válik (Iveson, George és Ratner, 2017). Whybrow és Palmer (2018) felmérései szerint mind a coachok, mind a coaching pszichológusok esetében szerepel a négy legnépszerűbb megközelítés között.

A szakirodalmi adatok alapján a megoldásközpontú megközelítés és coaching hatékonyan csökkenti a negatív affektivitást (Berg és Karlsen, 2013; Grant és O'Connor, 2010); valamint növeli a pozitív affektivitást (Grant, 2012; Green és mtsai., 2007) az énhatékonyság-érzetet (Grant, 2012; Wehr, 2010), a szubjektív jóllét mértékét (Green, Oades és Grant, 2006; Spence és Grant, 2007), a teljesítményt, illetve a kitűzött cél elérésének valószínűségét (Spence és Grant, 2007; Theeboom és mtsai., 2014).

A fentiek fényében az értekezés keretében bemutatott longitudinális kutatásunk elsődleges célja az egyéni megoldásközpontú brief coaching pszichológiai intervenciók hatékonyságának empirikus vizsgálata üzleti kontextusban, nem vezető beosztású dolgozók körében. Hosszú távú célunk, hogy eredményeinkkel nemzetközi szinten is erősítsük a (megoldásközpontú) coaching pszichológiai intervenciók hitelességét, ezáltal támogatva az egyéni fejlődést és a társadalom-gazdasági növekedést.

A randomizált, kontrollált vizsgálat során coach-coachee interakciók (személyenként három 60 perces coachingülés) és egy közel 5 hónapos utánkövetési időszak mentén kívántuk felmérni az üzleti coaching hatékonyságát. Célcsoportunkba a 25 és 40 év közötti fehérgalléros munkavállalók tartoztak.

Kutatásunk fő kérdése, hogy a megoldásközpontú coachingfolyamatban való részvétel csökkenti-e a negatív affektivitást, illetve növeli-e a pozitív affektivitást, az énhatékonyság-érzetet, a jóllétet, a teljesítményt és a sikeres célelérés valószínűségét.

A vizsgálat tárgyát képezte továbbá annak feltárása is, hogy milyen összefüggések mutathatók ki a cselekvési terv részletessége, az előzetes önismereti munkafolyamatban való részvétel, a coachee bizonyos személyiségjegyei, a coachee coachingfolyamattal kapcsolatos megélései és a coaching eredményessége között.

Annak érdekében, hogy a coaching pszichológiai intervenciók eredményességét több aspektusból vizsgálhassuk, és minimalizáljuk a torzításból fakadó értékelési nehézségeket (Theeboom és mtsai., 2014), többféle módszert alkalmaztunk a kiváltott hatás mérésére: önbevalláson alapuló kérdőíveket, 360 fokos teljesítményértékelést és félig strukturált interjúkat.

III. AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREK, AZ ELJÁRÁS ÉS VIZSGÁLATI MINTA ISMERTETÉSE

A kutatás egy magyarországi multinacionális informatikai-kommunikációs (IKT) vállalatnál zajlott, ahol a coaching pszichológiai intervenciók hatékonyságát vizsgáltuk fehérgalléros, nem vezető beosztású munkavállalók körében. A COVID-19 világjárvány hatására hibrid munkavégzés (irodai és távmunka kombinációja) mellett történt adatgyűjtés, a coachingülések pedig a vállalat által biztosított irodákban, bizalmas körülmények között zajlottak. A coachingfolyamatot tartó szakember pszichológia MA diplomával rendelkezett, és elvégzett egy három modulból álló megoldásközpontú brief coaching képzést.

A vizsgálati minta toborzása nem valószínűségi, önkényes mintavétellel zajlott. A toborzás során kizártuk a felsővezetőket, valamint azokat a középvezetőket, akik az elmúlt évek során vettek részt coachingfolyamatban a szervezet segítő szakembereivel. A kutatásban 84 mentálisan egészséges felnőtt vett részt. A résztvevők átlagéletkora 31 év volt ($M=31$, $SD=3,04$), a nemek eloszlása kiegyensúlyozott (47 nő, 37 férfi), és többségük egyetemi végzettséggel rendelkezett. Arra a kérdésre, hogy „Vett már részt korábban önismereti folyamatban?” 29 fő felelt igennel.

A differenciáltabb eredmények és a belső validitás növelése érdekében randomizált, kontrollált vizsgálatot (randomised controlled trial, RCT) terveztünk, amelyben a kísérleti csoport (KCS) mellett egy várólistás kontrollcsoportot (VK) is kialakítottunk. A résztvevőket véletlenszerűen soroltuk egyik vagy másik csoportba, és mindenkit tájékoztattunk arról, hogy a folyamat hozzávetőlegesen 6-8 hónapot vesz igénybe, a részvétel önkéntes, és hogy az adatokat bizalmasan kezeljük, az eredmények anonim módon kerülnek publikálásra. Ezzel kezdetét vette a vizsgálat első szakasza. A csoportok összetételének alakulását az *1. táblázat* szemlélteti.

1. táblázat: A kísérleti csoport és a várólistás kontrollcsoport összetétele

	Kísérleti csoport	Várólistás kontrollcsoport
Létszám, nem	43 fő – 25 nő, 18 férfi	41 fő – 22 nő, 19 férfi
Életkor	M=30,28; SD=2,98; Min.=25; Max.=36	M=31,27; SD=3,06; Min.=27; Max.=40
Végzettség	Gimn.: 1 fő; BA: 25 fő; MA: 17 fő	Gimn.: 1 fő; BA: 25 fő; MA: 15 fő

A kutatás során vegyes módszertant alkalmaztunk, hogy több szempontból mérjük a coaching hatékonyságát és minimalizáljuk a torzításokat. A kvantitatív adatgyűjtéshez az alábbi standardizált kérdőíveket használtuk:

- Big Five Kérdőív (Big Five Inventory, BFI; John, Donahue és Kentle, 1991, magyar adaptáció: Rózsa, 2010);
- Pozitív és Negatív Affektivitás Skála (Positive and Negative Affectivity Schedule, PANAS; Watson, Clark és Tellegen, 1988, magyar adaptáció: Rózsa, 2009);
- Schwarzer-féle Énhatékonyság Kérdőív (General Self-Efficacy Scale, Schwarzer és Jerusalem, 1995, magyar adaptáció: Kopp, Schwarzer és Jerusalem, 1995);
- WHO Jól-lét Skála (Well-Being Index, WBI; Bech, Staehr-Johansen és Gudex, 1996) 5 tételes (WBI-5; Staehr-Johansen, 1998) magyar verziója (Susánszky, Konkoly Thege, Stauder és Kopp, 2006).

Ezek mellett egy általunk kialakított 360 fokos teljesítményértékelő kérdőívet is alkalmaztunk, melynek a belső konzisztenciája jónak mondható (Cronbach-alfa = 0,72–0,94 között). A kérdőív hét kompetenciaterületet (*döntéshozatal, tervezés, alkalmazkodóképesség, csapatmunka, problémamegoldás, kommunikáció, konfliktuskezelés*) vizsgált.

A kvalitatív elemzéshez félig strukturált interjúkat készítettünk, amelyek a coachingfolyamat szubjektív megélésére és a coach kompetenciáira fókuszáltak.

A 0. alkalom során megvalósult a demográfiai adatok felvétele, a személyiségjegyek vizsgálata, valamint a 360 fokos teljesítményértékelés. A kompetenciák feltérképezéséhez – az önértékelés mellett – minden egyes munkatárs esetében két további kollégát vontunk be: a közvetlen felettest, illetve egy személyt a hierarchiában vele egy szinten lévő alkalmazottak közül. Az értékelők, a vezetőség kivételével a vizsgálati személyek közül kerültek ki. Fontos megjegyezni, hogy az értékelők nem rendelkeztek információval arról, hogy az általuk értékelt személy melyik csoportba tartozik, így az értékelések nem torzultak a csoporthovatartozás ismerete által. Ezt követően valamennyien részt vettek egy kétszemélyes konzultációs alkalmon, ahol egy rövid tájékozódást és kapcsolódást szolgáló előzetes beszélgetés valósulhatott meg. A kísérleti csoport számára pedig a 360 fokos teljesítményértékelésen alapuló *szereződéskötés, célkitűzés és a kitűzött cél skálázása* is megtörtént; majd minden vizsgálati személy kitöltötte az ún. *Állapotfelmérő kérdőívcsomagot*. Egy-két nap elteltével pedig a kísérleti csoport számára következhetett az első coachingülés.

Az első szakasz három, 60 perces coachingülésből és az azokat közvetlenül megelőző tesztfelvételekből állt, míg a kontrollcsoport esetében várólistás időszak zajlott, szintén tesztfelvételekkel. Az ülések körülbelül két-háromhetente követték egymást. A coachingülések tervezetét a megoldásközpontú brief coaching módszertani kereteit (Iveson és mtsai., 2017) követve állítottuk össze. Az első ülés mérföldkövei: (1) megcélzott jövő és kimozdulás a statikus jelenből – csodakérdés; (2) működő előjelek és kivételek; (3) skálázás, kis lépések előre és erőforrásgyűjtés; (4) visszajelzés és lezárás. A második és harmadik ülés fő célja a fejlődés utánkövetése és a coachee támogatása az előrelépésben. A harmadik ülés minden esetben a konkrét cselekvési terv meghatározásával és visszajelzéssel zárult.

A második szakaszban – az utolsó üléstől számított 20 hétben – a coaching hatékonyságát longitudinális módon vizsgáltuk, havi rendszerességgel kitöltött állapotfelmérő kérdőívcsomag segítségével. A szakasz végén pedig a kísérleti csoport számára félig strukturált interjúkkal zártuk a sort a coachingfolyamat és a coach szubjektív megítélése, illetve a célélérés kapcsán. Mindez a teljes vizsgálati minta számára kiegészült a záró 360 fokos teljesítményértékelésekkel.

A várólistás kontrollcsoport tagjai csak a hozzávetőlegesen hat hónapos várakozási időszak után vehettek részt a három ülésből álló coachingfolyamatban.

IV. AZ EREDMÉNYEK TÉZISSZERŰ FELSOROLÁSA

1. Tézis: A háromalkalmas megoldásközpontú brief coaching pszichológiai intervenció szignifikánsan növeli a pozitív affektivitás, az énhatékonyság és a szubjektív jóllét szintjét, miközben csökkenti a negatív affektivitást a nem vezető beosztású munkavállalók körében.

A randomizált, kontrollcsoportos vizsgálat eredményei alapján a coachingban résztvevő csoport tagjai a folyamat végére, valamint az utánkövetéses mérés időpontjában is szignifikánsan magasabb pozitív affektivitásról, énhatékonyságról és jóllétről számoltak be a saját kezdeti értékeikhez viszonyítva, míg a kontrollcsoportban nem volt javulás; sőt, esetenként romlás is megfigyelhető volt. Ezzel párhuzamosan a negatív affektivitás szintje csökkent. A két csoport közötti különbségek az utánkövetéses méréskor nem minden esetben bizonyultak szignifikánsnak, ami részben a kontrollcsoport magasabb kiindulási értékeivel magyarázható. A kontrollcsoport tagjai ugyanis kezdetben szignifikánsan magasabbra értékelték önmagukat (TS), mint a kísérleti csoportban résztvevők, ezt a különbséget azonban nem támasztották alá a külső (vezetői, TV; és munkatársi, TA) 360 fokos visszajelzések.

Az eredmények alapján a megoldásközpontú brief coaching hatékony coaching pszichológiai intervenció munkavállalói környezetben – a mentális jóllét elősegítése céljából. A tézishoz kapcsolódó kutatási eredmények részletesen a doktori disszertáció *IV.1–3.* és *V.1–4. fejezeteiben*, valamint az alábbi publikációban olvashatók:

Gerhát R., Ocsenás D., Münnich Á. (2025). Enhancing performance, self-efficacy and well-being: A randomised controlled study in solution-focused business coaching. *Journal of Evidence-Based Coaching and Mentoring*, 23(1), 24–48. <https://doi.org/10.24384/7s2w-9g73>

2. Tézis: A háromalkalmas megoldásközpontú brief coaching pszichológiai intervenció szignifikánsan növeli a munkateljesítményt a nem vezető beosztású munkavállalók körében.

A randomizált, kontrollált vizsgálat eredményei alapján a coachingban résztvevő csoport tagjai a folyamat végére, valamint az utánkövetéses mérés időpontjában is szignifikánsan magasabb teljesítményszintet értek el a saját kezdeti teljesítményükhöz viszonyítva, míg a kontrollcsoportban nem volt kimutatható változás. A két csoport közötti különbség az utánkövetéses méréskor nem bizonyult szignifikánsnak, ami a kontrollcsoport

magasabb kezdeti önértékeléséből (TS) adódhat, amelyet azonban a külső (TV és TA) 360 fokos visszajelzések nem támasztottak alá.

Az eredmények megerősítik, hogy a megoldásközpontú brief coaching hatékony eszköz a munkateljesítmény fejlesztésében. A tézishez kapcsolódó kutatási eredmények részletesen a doktori disszertáció *IV.4. és V.5. fejezeteiben*, valamint az alábbi publikációban olvashatók:

Gerhát R., Ocsenás D., Münnich Á. (2025). Enhancing performance, self-efficacy and well-being: A randomised controlled study in solution-focused business coaching. *Journal of Evidence-Based Coaching and Mentoring*, 23(1), 24–48. <https://doi.org/10.24384/7s2w-9g73>

3. Tézis: A coachingfolyamat során kitűzött konkrét, személyes jelentőségű célok és a részletes cselekvési terv meghatározása elősegíti a teljesítmény és a sikeres célmegvalósítás valószínűségének növekedését, különösen a 360 fokos értékelésben mért kompetenciák terén.

Azok a résztvevők, akik a coaching elején világosan megfogalmazott célokat tűztek ki, és részletes cselekvési tervet dolgoztak ki, nagyobb fejlődést mutattak a vizsgált kompetenciák (*döntéshozatal, tervezés, kommunikáció, konfliktuskezelés*) mentén, valamint sikeresebbnek értékelték a coachingfolyamatot. A statisztikai elemzések igazolták, hogy a célkitűzés és a cselekvési terv részletessége szignifikánsan hozzájárul a pozitív változásokhoz. A tézishez kapcsolódó eredmények a doktori disszertáció *IV.5–6. és V.7–8. fejezeteiben* olvashatók.

A fentiek összhangban állnak a szakirodalmi adatokkal: a megoldásközpontú coaching hatékonyan csökkenti a negatív affektivitást, valamint növeli a pozitív affektivitás (Green és mtsai., 2007; Grant és O'Connor, 2010; Grant, Green és mtsa., 2010; Grant, 2012), az énhatékonyság (Grant és O'Connor, 2010; Wehr, 2010; Grant, 2012), a szubjektív jóllét (Green és mtsai., 2006; Grant, 2007a; Spence és Grant, 2007; Grant és mtsai., 2009) és a teljesítmény szintjét. Ezek mellett pedig fokozza a célelérés valószínűségét is (Grant, 2012; Grant, 2013; Grant és O'Connor, 2010; Grant, Green és mtsa., 2010; Theeboom és mtsai., 2014; Grant és Gerrard, 2019).

4. Tézis: Az előzetes önismereti tapasztalat, valamint bizonyos személyiségjegyek (lelkiismeretesség, érzelmi stabilitás, nyitottság, extravertió, barátságosság) szignifikánsan elősegítik a coachingfolyamat eredményességét – kiemelten az éhatékonyság, a teljesítmény és a célélérés valószínűségének növekedése terén.

A kutatás rámutatott, hogy azok a résztvevők, akik korábban már részt vettek önismereti folyamatban, illetve magasabb pontszámot értek el a felsorolt személyiségdimenziókban, jelentősebb fejlődést értek el minden vizsgált pszichológiai változó mentén. Ez azt jelzi, hogy a coaching eredményességét nem kizárólag a módszertan, hanem a résztvevők személyes jellemzői is befolyásolják. A tézishoz kapcsolódó eredmények a doktori disszertáció *IV.7–8. és V.9–10. fejezeteiben*, valamint az alábbi publikációban olvashatók:

Gerhát R., Ocsenás D., Münnich Á. (2025). The Impact of Personality Traits on the Effectiveness of Solution-Focused Coaching in a Workplace Context. *International Coaching Psychology Review*. Közlésre elfogadva: 2025/2-es szám.

5. Tézis: A coach-coachee együttműködés mértéke és a coach professzionális kompetenciái meghatározó szerepet játszanak a coachingfolyamat sikerességében.

A félig strukturált interjúk és a szubjektív értékelések alapján azok a résztvevők, akik magasabb szintű együttműködést éltek meg a coachesal, nagyobb pozitív változást tapasztaltak az affektivitás, éhatékonyság, jóllét, teljesítmény és célmegvalósítás terén. A coaching eredményességét alapvetően meghatározza a coach személye, különösen a bizalom kialakításának képessége, a motivációs eszköztár és a szakmai felkészültség. Az együttműködés minősége, illetve a coachingülések légköre döntő hatással volt a folyamat sikerességére, ami alátámasztja a szakirodalomban kiemelt relációs tényezők szerepét (pl. de Haan és mtsai., 2013; Grover és Furnham, 2016; Graßmann és mtsai., 2020). A tézishoz kapcsolódó eredmények a doktori disszertáció *IV.9. és V.II. fejezeteiben*, valamint az alábbi publikációban olvashatók:

Gerhát R. (2024). A megoldásközpontú brief coach főbb kompetenciái. *Megoldásközpont Pozitív Pszichológiai Magazin*.

Az eredmények rámutatnak, hogy a coaching nem csupán a beavatkozás módszertanán, hanem a résztvevők egyéni jellemzőin és a folyamat során kialakult munkakapcsolat minőségén is múlik. Ezért a coaching pszichológiai intervenciók tervezésekor és értékelésekor elengedhetetlen az egyéni különbségek és a kapcsolat minőségének figyelembevétele.

V. KÖVETKEZTETÉSEK

A doktori kutatás célja a háromalkalmas megoldásközpontú brief coaching pszichológiai intervenció hatékonyságának empirikus vizsgálata volt szervezeti környezetben, nem vezető beosztású munkavállalók körében. A randomizált, kontrollcsoportos, longitudinális kutatás eredményei alapján az alábbi következtetések fogalmazhatók meg:

A coaching hatékonyan támogatja a mentális jóllétet. A coachingfolyamatban résztvevő személyek körében szignifikáns pozitív változás volt megfigyelhető a pozitív affektivitás, az énhatékonyság és a szubjektív jóllét tekintetében, valamint csökkent a negatív affektivitás szintje. Ezek az eredmények megerősítik a coaching pszichológiai intervencióként való alkalmazhatóságát a munkavállalói jóllét előmozdítására.

A coaching hozzájárul a munkateljesítmény növekedéséhez. A 360 fokos értékelések szerint a coachingban résztvevő csoport teljesítménye szignifikánsan javult, míg a kontrollcsoport esetében ilyen változás nem volt kimutatható. Ez arra utal, hogy a coaching nemcsak az egyéni, hanem a szervezeti hatékonyság szempontjából is előnyös lehet.

A pontos célkitűzés és a cselekvési terv részletessége kulcsszerepet játszik a coaching sikerességében. A világos célok és strukturált cselekvési tervek kidolgozása elősegíti a coachingfolyamat eredményességét, különösen a teljesítmény és a célelérés tekintetében.

A személyiség és önismereti előtörténet befolyásolja az eredményességet. Az önismereti előzménnyel rendelkező, illetve nyitottabb, lelkiismeretesebb és extravertáltabb személyek nagyobb mértékű pozitív változásokat mutattak. Ez kiemeli az egyéni különbségek figyelembevételének jelentőségét.

A coach–coachee kapcsolat minősége meghatározó. A sikeres coachingfolyamat egyik legfontosabb tényezője a bizalmon alapuló, együttműködésen nyugvó munkakapcsolat. A coach professzionális kompetenciái – különösen a bizalomépítés, a motiváció és a módszertani tudás – közvetlenül hozzájárulnak az eredményességhez.

A coaching alkalmazása stratégiai előnyt jelent a szervezetek számára. A megoldásközpontú brief coaching jól illeszkedik a gyorsan változó, hibrid munkakörnyezethez. Rövid, célorientált és erőforrásalapú jellege miatt hatékony, költségtakarékos és rugalmas fejlesztő eszközként alkalmazható.

A kutatás innovatív jellege és hazai kontextusban betöltött jelentősége kiemelendő. Kevés empirikus vizsgálat készült eddig Magyarországon a coaching pszichológiai hatásmechanizmusairól. A dolgozat új, tudományos szempontból is releváns bizonyítékokkal

gazdagítja a hazai szakirodalmat, és elősegíti a coaching pszichológia nemzetközi diskurzusába való bekapcsolódást.

Összességében elmondható, hogy a coaching – különösen a megoldásközpontú brief megközelítés – hatékony és tudományosan is alátámasztható intervenciós forma a munkavállalói jóllét és teljesítmény növelésére (pl. Grant, 2013; Grant és Gerrard, 2019; Theeboom és mtsai., 2014). A kutatás eredményei iránymutatást nyújtanak a jövőbeli tudományos vizsgálatok, valamint a coaching szakmai gyakorlatának továbbfejlesztése számára.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bagdy, E. (2009). Pszichoterápia, tanácsadás, szupervízió, coaching: azonosságok és különbségek. In É. Kulcsár (Ed.), *Tanácsadás és terápia* (pp. 53–78). Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Bech, P., Gudex, C., & Johansen, S. (1996). The WHO (Ten) Weil-Being Index: Validation in diabetes. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(4), 183–190. <https://doi.org/10.1159/000289073>
- Berg, I. K., & Szabo, P. (2005). *Brief coaching for lasting solutions*. New York: Norton & Company, Inc.
- Berg, M. E., & Karlsen, J. T. (2013). Managing stress in projects using coaching leadership tools. *Engineering Management Journal*, 25(4), 52–61. <https://doi.org/10.1080/10429247.2013.11431995>
- Bozer, G., & Delegach, M. (2019). Bringing Context to Workplace Coaching: A Theoretical Framework Based on Uncertainty Avoidance and Regulatory Focus. *Human Resource Development Review*, 18(3), 376–402. <https://doi.org/10.1177/1534484319853098>
- Bozer, G., & Jones, R. J. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 342–361. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1446946>
- Cannon-Bowers, J. A., Bowers, C. A., Carlson, C. E., Doherty, S. L., Evans, J., & Hall, J. (2023). Workplace coaching: a meta-analysis and recommendations for advancing the science of coaching. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1204166>
- Cavanagh, M., & Buckley, A. (2014). Coaching and mental health. In E. Cox, T. Bachkirova, & D. Clutterbuck (Eds.), *The Complete Handbook of Coaching* (Vol. 2, pp. 405–417). London: Sage Publications.
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J., & Salanova, M. (2021). Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>
- de Haan, E., Duckworth, A., Birch, D., & Jones, C. (2013). Executive coaching outcome research: The contribution of common factors such as relationship, personality match, and self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(1), 40–57. <https://doi.org/10.1037/a0031635>

- de Shazer, S., Berg, I. K., Lipchik, E., Nunnally, E., Molnar, A., Gingerich, W., & Weiner-Davis, M. (1986). Brief Therapy: Focused Solution Development. *Family Process*, 25(2), 207–221. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1986.00207.x>
- Fillery-Travis, A., & Corrie, S. (2018). Research and the practitioner - Getting a perspective on evidence as a coaching psychologist. In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology - A Guide for Practitioners* (2., pp. 68–79). Hove: Routledge.
- Grant, A. M. (2003). The impact of life coaching on goal-attainment, metacognition and mental health. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31(3), 253–263. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.3.253>
- Grant, A. M. (2006). Workplace and executive coaching: A bibliography from the literature scholarly business literature. In D. R. Stober & A. M. Grant (Eds.), *Evidence Based Coaching Handbook: Putting Best Practices to Work for Your Clients*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Grant, A. M. (2007). A languishing-flourishing model of goal striving and mental health for coaching populations. *International Coaching Psychology Review*, 2(3), 250–264.
- Grant, A. M. (2012). Making positive change: A randomized study comparing solution-focused vs. problem-focused coaching questions. *Journal of Systemic Therapies*, 31(2), 21–35. <https://doi.org/10.1521/jsyt.2012.31.2.21>
- Grant, A. M. (2013). Autonomy support, relationship satisfaction and goal focus in the coach–coachee relationship: which best predicts coaching success? *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 7(1), 18–38. <https://doi.org/10.1080/17521882.2013.850106>
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396–407. <https://doi.org/10.1080/17439760902992456>
- Grant, A. M., & Gerrard, B. (2019). Comparing problem-focused, solution-focused and combined problem-focused/solution-focused coaching approach: solution-focused coaching questions mitigate the negative impact of dysfunctional attitudes. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 13(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/17521882.2019.1599030>
- Grant, A. M., Green, L. S., & Rynsaardt, J. (2010). Developmental coaching for high school teachers: Executive coaching goes to school. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(3), 151–168. <https://doi.org/10.1037/a0019212>

- Grant, A. M., & O'Connor, S. A. (2010). The differential effects of solution-focused and problem-focused coaching questions: a pilot study with implications for practice. *Industrial and Commercial Training*, 42(2), 102–111. <https://doi.org/10.1108/00197851011026090>
- Graßmann, C., Schölmerich, F., & Schermuly, C. C. (2020). The relationship between working alliance and client outcomes in coaching: A meta-analysis. *Human Relations*, 73(1), 35–58. <https://doi.org/10.1177/0018726718819725>
- Green, L. S., Oades, L. G., & Grant, A. M. (2006). Cognitive-behavioral, solution-focused life coaching: Enhancing goal striving, well-being, and hope. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 142–149. <https://doi.org/10.1080/17439760600619849>
- Green, S., Grant, A., & Rynsaardt, J. (2007). Evidence-based life coaching for senior high school students: Building hardiness and hope. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 24–32. <https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2007.2.1.24>
- Grover, S., & Furnham, A. (2016). Coaching as a Developmental Intervention in Organisations: A Systematic Review of Its Effectiveness and the Mechanisms Underlying It. *PLOS ONE*, 11(7), e0159137. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159137>
- International Coaching Federation. (2020). *Global Coaching Study*. Utoljára letöltve: 2025. 06. 02. <https://coachingfederation.org/research/global-coaching-study>
- Iveson, C., George, E., & Ratner, H. (2017). *Brief coaching: Megoldásközpontú megközelítés*. Budapest: SolutionSurfers Magyarország.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). Big Five Inventory (BFI) [Database record]. *APA PsycTests*. Utoljára letöltve: 2025. 06. 02. https://sajdm.org/dmidi/Big_Five_Inventory.html
- Kopp, M. S., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Hungarian Questionnaire in Psychometric Scales for Cross-Cultural Self-Efficacy Research*. Utoljára letöltve: 2025. 06. 02. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/hungar.htm>
- Ladegård, G., & Gjerde, S. (2014). Leadership coaching, leader role-efficacy, and trust in subordinates. A mixed methods study assessing leadership coaching as a leadership development tool. *The Leadership Quarterly*, 25(4), 631–646. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.02.002>
- Lai, Y.-L., & McDowall, A. (2014). A systematic review (SR) of coaching psychology: focusing on the attributes of effective coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 9(2), 120–136.

- O'Connell, B., & Palmer, S. (2018). Solution-focused coaching. In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology - A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 270–281). Hove: Routledge.
- Passmore, J., & Fillery-Travis, A. (2011). A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 4(2), 70–88. <https://doi.org/10.1080/17521882.2011.596484>
- Rózsa, S. (2009). *A mindennapos testi tünetek pszichológiája és mérésének módszertana [Doktori értekezés]* [Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar]. Utoljára letöltve: 2025. 06. 02. <https://docplayer.hu/23744135-A-mindennapos-testi-tunetek-pszichologiaja-es-meresenek-modszertana.html>
- Rózsa S. (2010). *A Big Five Inventory magyar adaptációja*. Budapest.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). London: NFER-Nelson.
- Sonsh, S. C., Coultas, C. W., Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Benishek, L. E., & Salas, E. (2015). The power of coaching: a meta-analytic investigation. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 8(2), 73–95. <https://doi.org/10.1080/17521882.2015.1071418>
- Spence, G. B., & Grant, A. M. (2007). Professional and peer life coaching and the enhancement of goal striving and well-being: An exploratory study. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 185–194. <https://doi.org/10.1080/17439760701228896>
- Staehr-Johansen, K. (1998). The use of well-being measures in primary health care – the DepCare project; in World Health Organization, Regional Office for Europe: Well-Being Measures in Primary Health Care – the DepCare Project. In *World Health Organization, target 12, E60246*.
- Susánszky, É., Konkoly Thege, B., Stauder, A., & Kopp, M. (2006). A WHO Jól-lét Kérdőív rövidített (WBI-5) magyar változatának validálása a Hungarostudy 2002 országos lakossági egészségfelmérés alapján. *Mentálhigiéné És Pszichoszomatika*, 7(3), 247–255. <https://doi.org/10.1556/Mental.7.2006.3.8>
- Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>

- Wang, Q., Lai, Y.-L., Xu, X., & McDowall, A. (2022). The effectiveness of workplace coaching: a meta-analysis of contemporary psychologically informed coaching approaches. *Journal of Work-Applied Management*, *14*(1), 77–101. <https://doi.org/10.1108/JWAM-04-2021-0030>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Wehr, T. (2010). The phenomenology of exception times: Qualitative differences between problem-focussed and solution-focussed interventions. *Applied Cognitive Psychology*, *467–480*. <https://doi.org/10.1002/acp.1562>
- Whybrow, A., & Palmer, S. (2018). Past, present and future. In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology - A Guide for Practitioners* (2., pp. 5–13). Hove: Routledge.



Nyilvántartási szám: DEENK/416/2025.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Gerhát Réka
Doktori Iskola: Humán Tudományok Doktori Iskola
MTMT azonosító: 10060808

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Magyar nyelvű könyvrészletek (1)

1. **Gerhát, R.:** Kommunikációs készség.

In: Az egységes közszolgálati alapkompenciákat vizsgáló tesztrendszer pszichológiai alapjai / szerkesztette Malét-Szabó Erika, Münnich Ákos, Balázs Katalin, Hőgye Nagy Ágnes, Belügyminisztérium, Budapest, 160-177, 2023. ISBN: 9786156259196

Magyar nyelvű tudományos közlemények hazai folyóiratban (1)

2. **Gerhát, R., Fodor, S.:** A coaching pszichológiai intervenció meghatározása, bemutatása és megkülönböztetése más segítő folyamatoktól.

Magyar Pszichológiai Szemle. közlésre elfogadva, [1-52], 2025. ISSN: 0025-0279.

Idegen nyelvű tudományos közlemények külföldi folyóiratban (2)

3. **Gerhát, R., Ocsenás, D., Münnich, Á.:** Enhancing performance, well-being and self-efficacy: A randomised controlled study in solution-focused business coaching.

Int. J. Evid. Based Coach. Mentor. 23 (1), 24-48, 2025. ISSN: 1741-8305.

DOI: <http://dx.doi.org/10.24384/7s2w-9g73>

IF: 0.9 (2024)

4. **Gerhát, R., Ocsenás, D., Münnich, Á.:** The Impact of Personality Traits on the Effectiveness of Solution-Focused Coaching in a Workplace Context.

International Coaching Psychology Review. "Accepted by Publisher", [1-47], 2025. ISSN: 2396-8753.





További közlemények

Magyar nyelvű könyvrészletek (1)

5. **Gerhát, R.:** Kommunikációs készség.

In: A rendvédelmi szervek irányítói feladataira történő kompetencia alapú kiválasztás. Szerk.: Malét-Szabó Erika, Münnich Ákos, Balázs Katalin, Hidegkuti István, Hőgye-Nagy Ágnes, Belügyminisztérium, Budapest, 101-110, 2023. ISBN: 9786156259219

Magyar nyelvű tudományos közlemények hazai folyóiratban (5)

6. Balázs, K., Babinszki, E., **Gerhát, R.:** "Dühítő ez a reklám!": Érzelmi reakciók mérése társadalmi célú reklámok esetén.

Alk. Pszichol. 19 (4), 7-34, 2019. ISSN: 1419-872X.

DOI: <http://dx.doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2019.4.7>

7. **Gerhát, R.**, Balázs, K., Szemán-Nagy, A.: "Jobb későn, mint soha". A halogató magatartás vizsgálata egyetemisták körében.

Psychiatr Hung. 32 (2), 158-167, 2018. ISSN: 0237-7896.

8. Bene, Á., Móré, M., **Gerhát, R.:** A Magyar Telekom mint nemzeti fő támogató szponzori szerepvállalása a 2017-es Vizes Világbajnokság felkészülési időszakában.

Taylor. 10 (2), 44-54, 2018. ISSN: 2064-4361.

9. Balázs, K., Bakó, P., **Gerhát, R.:** A Meggyőzési tudatosság: A pszichológia mostohagyereke.

Magyar Pszichológiai Szemle. 73 (3), 391-410, 2018. ISSN: 0025-0279.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1556/0016.2018.73.3.2>

10. **Gerhát, R.**, Balázs, K.: Az emocionális tartalmú társadalmi célú reklámvideók hatásmechanizmusának vizsgálata: Félelem és humor.

Magyar Pszichológiai Szemle. 73 (2), 213-235, 2018. ISSN: 0025-0279.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1556/0016.2018.73.2.5>

Egyéb folyóiratközlemények (1)

11. **Gerhát, R.:** A sporttehetség felismerésének és fejlesztésének pszichológiai alapjai.

Különleges bánásmód. 2 (3), 103-104, 2016. EISSN: 2498-5368.

DOI: <http://dx.doi.org/10.18458/KB.2016.3.103>

Magyar nyelvű absztrakt kiadványok (1)

12. **Gerhát, R.**, Balázs, K.: Érzelmi válaszreakciók mérése különböző emocionális tartalmú társadalmi célú reklámok esetén.

In: Változás az állandóságban: A Magyar Pszichológiai Társaság XXVII. Országos Tudományos Nagygyűlése : Kivonatkiötet. Szerk.: Lippai Edit, Magyar Pszichológiai Társaság, Budapest, 136, 2018. ISBN: 9786158024174





Ismeretterjesztő, népszerűsítő cikkek (3)

13. **Gerhát, R.:** A megoldásközpontú brief coach főbb kompetenciái.
Megoldásközpont Pozitív Pszichológiai Magazin 2024.05.01., [1-12], 2024.
14. **Gerhát, R.:** Bullying: Mit tehetünk pedagógusként az iskolai bántalmazás ellen?
Megoldásközpont Pozitív Pszichológiai Magazin 2020.04.20, [1-9], 2020.
15. **Gerhát, R., Mohácsi, R.:** Cyberbullying Magyarországon ? Minden 3. gyermek áldozattá válik!
Megoldásközpont Pozitív Pszichológiai Magazin 2020.07.27, [1-12], 2020.

A közlő folyóiratok összesített impakt faktora: 0,9

**A közlő folyóiratok összesített impakt faktora (az értekezés alapjául szolgáló közleményekre):
0,9**

A DEENK a Jelölt által a Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2025.06.19.

