

TARTALOM

- 2** *Tóth Arnold – Kálmán Botond: Az emberi erőforrás menedzsment szerepe a COVID-19 járványra kifejtett hatásainak megoldásában*
- 18** *Kenderfi Miklós – Fűrész István: Szemléletváltás a szakképzésben: a lemorzsolódás megelőzésének pályorientáció központú megközelítése*
- 31** *Drjenovszky Zsófia – Sztáray Kézdy Éva: Kisgyermekes szülők a munkaerőpiacon: otthonlévő apák - dolgozó anyák (I. rész) Otthonlévő apák tapasztalatai*
- 43** *Pataki-Bittó Fruzsina – Kun Ágota: Az otthoni munkavégzés és a jóllét*
- 55** *Vágner Vivien: Hátrányos helyzetű munkavállalókkal kapcsolatos munkavállalói attitűdök vizsgálata*
- 67** *Alter Emese – Kocsis Zsófia: Hallgatói munkavállalás a STEM területeken. A tanulmányok melletti munkavállalás perzisztenciára és tanulmányi előrehaladásra gyakorolt hatása*
- 80** *Wertán Janka: Az Enneagram karaktertipológia használhatósága a vezetőfejlesztésben*
- 90** *Szeles Stella Anna: A munkahelyi mentálhigiéne generációs jellemzői*

Új Munkaügyi Szemle. Online szakmai folyóirat. Megjelenik negyedévente.

Szerkesztőbizottság: Bagó József, Borbély-Pecze Tibor Bors, Csehné Papp Imola, Dajnoki Krisztina, Hunyadi-Barta Zsuzsanna, Karácsony Péter, Kenderfi Miklós, Király Zsolt, Kiss Ferenc, Kópházi Andrea, Nemeskéri Zsolt, Papp-Váry Árpád, Poór József, Szretykó György, Vass Vilmos

Főszerkesztő: Munkácsy Ferenc

Főszerkesztő-helyettes: Szabó Szilvia

Szerkesztőbizottsági titkár: Hollósy-Vadász Gábor

Kiadó: Budapesti Metropolitan Egyetem

Székhely: 1148 Budapest, Nagy Lajos király útja 1-9.

A kiadásért felel: az egyetem rektora

A szerkesztésért felel: a folyóirat főszerkesztője

E-mail: ujmunkaugyiszemle@metropolitan.hu

Technikai előkészítés: Budapesti Metropolitan Egyetem

ISSN: 2677 1306

A folyóiratban megjelent tanulmányokat a témában kompetens, tudományos fokozattal rendelkező szakemberek anonim lektorálják (double blind review).

Az egyes lapszámok a <https://www.metropolitan.hu/uj-munkaugyi-szemle> weboldalon korlátozás nélkül elérhetők.

A publikációk – a szerzőkre és az első megjelenés helyére történő korrekt hivatkozással – szabadon utánközölhetők, interneten megoszthatók, adatbázisban vagy webhelyen elhelyezhetők.



TÓTH ARNOLD – KÁLMÁN BOTOND

AZ EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENT SZEREPE A COVID-19 JÖVEDELMEKRE KIFEJTETT HATÁSAINAK MEGOLDÁSÁBAN

A COVID-19 pandémia következtében kibontakozó gazdasági válságnak az emberek pénzügyi biztonságára kifejtett hatását vizsgáltuk, elsősorban arra fókuszálva, hogy az emberi erőforrás menedzsment (HR) hogyan tud segíteni ennek fő vetületében, a jövedelmek területén. Kiindulási alapként a hazai KoronaHR kutatás szolgált. Ezt egészítette ki saját kérdőíves kutatásunk az első járványhullámot követő nyitási periódusban. Négy európai ország dolgozóit, beosztottakat és nem beosztottakat kérdeztünk meg több más témán kívül arról, hogyan hatottak családi-egyéni anyagi helyzetükre, elsősorban munkából szerzett jövedelmeikre a COVID-19 miatti korlátozások.

A válaszok alapján előbb regressziós modelleket készítettünk, hogy kiderítsük, melyek azok a területek, amelyeken keresztül a pandémia hat az anyagi biztonságra. Ezt követően a talált tényezőkből pénzügyi hatásait vizsgáltuk útmodellek felállításával. Eredményeinkből leszűrte megállapításaink alapján fogalmaztuk meg azokat a csomópontokat, amelyeken keresztül a HR eredményesen tudja segíteni a dolgozók és vezetők anyagi biztonságának megőrzését-megteremtését a krízishelyzetekben.

Bevezetés

Miközben a világ lakói 2019 szilveszterén ünnepeltek, a kínai Vuhan városában egy olyan esemény indult el, amely mára alapvetően megváltoztatta egész világunkat. Január 3-án hivatalosan is bejelentették a kínai hatóságok a járványt az Egészségügyi Világszervezetnek (WHO). Miatán január végén már Thaiföldön is regisztrálták a megbetegedést, bizonyossá vált, hogy a világ egy új pandémia előtt áll (Associated Press, 2021). Ezellen kezdetben egyetlen eszköz állt rendelkezésre: a személyes találkozások számának minimalizálása, kijárási korlátozások, munkahelyek és intézmények bezárása és az online térbe költöztetése (oktatás, munkavégzés, kereskedelem). Ez gyakorlatilag a gazdaság leállítását jelentette, amit minden ágazat és szektor megérezett (OECD, 2020a; Poór et al., 2020; Taskinsoy, 2020). A legnagyobb veszteségek az idegenforgalmi, a szállodaipari-vendéglátási szektort és az online átállásra nem képes kereskedelmet érték (Coldiretti, 2020; Forbes, 2020; MSZÉSZ, 2020).

Az európai pandémia okozta problémák súlyponti elemeit vizsgálta egy, az EU-27 összes tagállamára kiterjedő felmérés (European Parliament, 2020). Ennek eredményei szerint a gazdaságilag fejlettebb nyugati országokban a közegészségügyi problémák okozták a legfőbb nehézségeket, a kevésbé fejlett keleti országokban a munkanélküliség és a jövedelmek elvesztése. Az EU huszonegy tagállamában érzékelték a lakosság jövedelme csökkenését, de ennek mértéke államonként különböző. A jövedelemcsökkenést állítottuk munkánk fókuszába is. Négy különböző országban (Egyesült Királyság, Magyarország, Montenegró és Spanyolország) vizsgáltuk a kérdést és a hozzá

Tóth Arnold egyetemi docens, Budapesti Gazdasági Egyetem, Pénzügyi és Számviteli Kar.

Kálmán Botond PhD-hallgató, Magyar Agrár- és Élettani Egyetem, Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskola.

kapcsolódó, azt befolyásoló tényezőket. Az országok kiválasztásakor célul tűztük ki, hogy legyen egy észak-déli (Egyesült Királyságtól Spanyolországig) és egy kelet-nyugati (Egyesült Királyság, Spanyolország – Magyarország, Montenegró) irányú rátekintésem is. A konkrét országokat a mintavételi eljárás jellege miatt választottuk meg így, mivel a kérdőívünk kitöltésében személyes ismeretségeink segítségét vettük igénybe. Ráadásul a további kutatási lehetőségek szempontjából az is előnyös, hogy a vizsgált országok közül kettő tagja az EU-nak, a másik kettő viszont nem. Jelen kutatásomban elsősorban arra voltunk kíváncsiak, hogy a járvány okozta személyes jövedelem-csökkenés mértéke hogyan alakult a vizsgált országokban és milyen tényezők (pl. nem, beosztás, munkaterhelés mértéke, munkakörülmények változása) befolyásolták ezt.

Szakirodalmi háttér

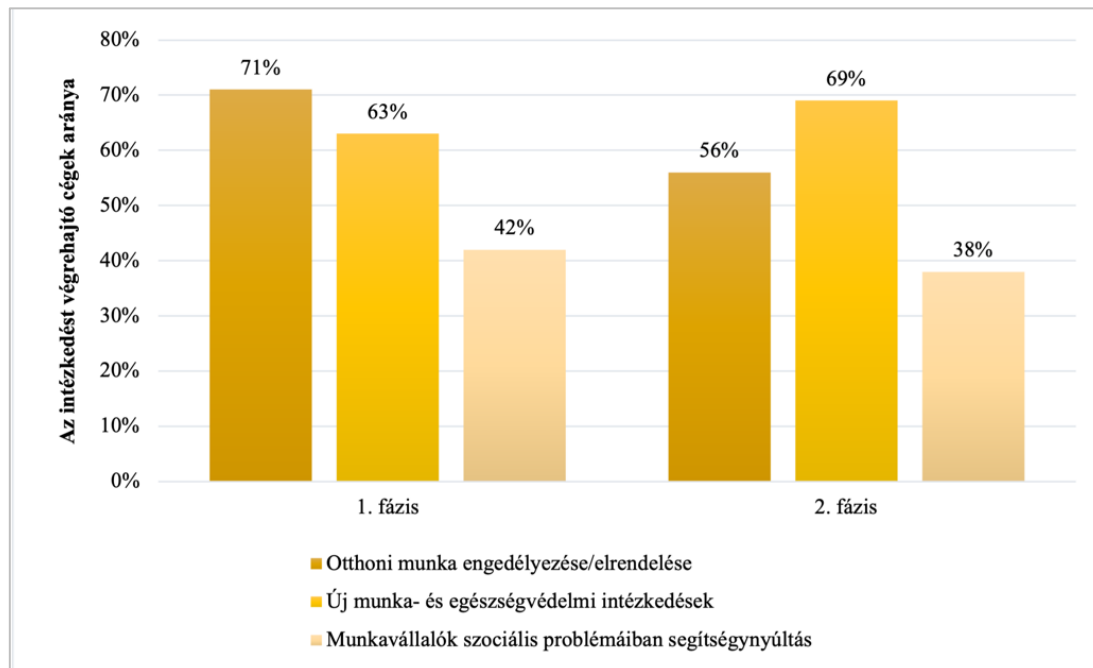
A koronavírus járvány a gazdaságtörténet egyik leghosszabb folyamatos növekedési szakaszának vetett véget 2020-ban. Ezt a recessziót, eltérően a korábbiaktól, nem túltermelés, túlhitelezés vagy befektetői bizalomvesztés idézte elő, hanem a gazdaság kényszerű leállításának következtében kialakuló csökkenő újratermelés és ugyancsak visszaesett fogyasztás. A pandémiák azért foglalnak el különleges helyet a válságok okai között, mert éppen ezt a humán tőkét, az emberek egészségét támadják. Különösen fontos ilyen helyzetekben a humánerőforrás-menedzsment (HR) szerepe. A globális leálláson és a tartós szűkített újratermelésen alapuló legóvatosabb becslések a GDP legalább 1 százalékos, a pesszimistábbak két számjegyű esését is prognosztizálták. A valóság a két szélsőség között alakult, a 2020-as globális GDP-csökkenés 4,2 százalékos lett (OECD, 2020a). Ezt részben az április környéki leállások mértéke, részben a nemzetgazdaságok újraindításának időpontja és terjedelme határozta meg. A tavaszi zuhanás foka összefüggött az állami zárlati intézkedések szigorával. A legszigorúbban záró Olaszországban a GDP az előző év hasonló időszakához képest közel 30 százalékkal csökkent, a kevésbé szigorú Egyesült Királyságban ugyanez a csökkenés 25 százalékos. Az alacsonyabb szolgáltatásfogyasztást csak részben pótolta további termékfogyasztás, ez alacsonyabb összköltséget eredményezett, ami segített megmagyarázni a GDP-növekedés negatív modell-becsléseit. Azokban az országokban, ahol a korlátozások tartósak voltak, ez a tendencia az év hátralévő részében is megmaradt. A nyitás mellett döntő országokban a szolgáltatások is újra működni kezdtek, hozzájárulva ezzel a GDP második félévi növekedéséhez.

Melyek a magyar gazdaság kilátásai? Az országot viszonylag szerencsés helyzetben érte el a pandémia. A magyar gazdaság az elmúlt tíz évben jó teljesítményt nyújtott, különösen a 2017-2019 közötti időszakban. Ekkor Magyarország növekedése volt a legmagasabb az Európai Unióban. A GDP 70 százaléka alá szorított államadósság, a lejáró külső adósság hazai forrásokból történő refinanszírozása és a költségvetési tartalékok jelentős mértékben megnövelték a gazdaság sokktűrő képességét. A kedvező fiskális és monetáris politika eredményeképpen jelentős tartalék volt a lakosságnál, ami megkönnyítette a recesszió átvészelését. 2020 tavaszán az egész gazdaság került válságba. Az egészségügy mellett a turizmus, a vendéglátás, továbbá a kis- és középvállalkozások (kkv), és a szolgáltatási ágazatok szorultak a leggyorsabb segítségre. A hitelezés és a jegybanki refinanszírozás területén bevezetett intézkedések jelentős segítséget nyújtottak a kkv- és a nagyvállalati szektor túléléséhez és gyors regenerációjához. Nagy jelentőségű volt a munkahelyek megőrzése, amelyre 2020-2021-ben mintegy 3000 milliárd forintot csoportosított át a kormány. Mindezek az intézkedések alapot nyújtanak a hatékony kríziskezeléshez.

A pandémia okozta gazdasági problémák megoldásához természetesen szükség van pénzre, de azt a humán tőke védelmére és fejlesztésére fordítani. Nem véletlen, hogy a kormány szintű intézkedések is elsősorban az egészség és a munkahelyek védelmét szolgálják (MTI, 2020a, 2020b). Vállalati szinten ugyanezek az intézkedések a HR feladatkörébe tartoznak. Jelenleg a magyar szakemberek a járvány második szakaszának tapasztalatait dolgozzák fel. A tavaszi és az őszi hullám

idején is készült a témáról széleskörű vállalati szintű felmérés (Poór et al., 2020a; Poór et al., 2020b). A két kutatási jelentés alapján elmondható, hogy a szokásos intézkedések mellett olyan új megoldások is megjelentek, sőt központi szerepet kaptak, amelyeket a HR-szakemberek kifejezetten a járványhoz, mint kiváltó okhoz adaptáltak. (1. ábra)

1. ÁBRA: A VÁLSÁGKEZELÉS HÁROM LEGGYAKORIBB HR-MEGOLDÁSA A JÁRVÁNY KÉT FÁZISÁBAN



Saját szerkesztés – forrás: Poór et al. (2020)

A járvány második szakaszában, amikor az első lépcsőben szerzett tapasztalatokat a vállalati működés újraindításában használták fel a szakemberek, főszerephez jutottak az egészségügyi intézkedések. Az otthoni munkavégzés elrendelése kapcsolódik a járványügyi zárlathoz, a harmadik helyre került személyes szociális törődés viszont egyértelműen paradigmaváltást jelez a hazai HR területén. Korábban ugyanis a költség- és létszámcsökkentő intézkedések számítottak klasszikus válasznak egy válságra adott reakcióban. A változást valószínűleg az a felismerés is elősegítette, hogy a koronavírus-járvány számos új feladatot adott a humánerőforrás-szakemberek számára: a jövedelem és a munkahely elvesztéstől, továbbá a munkahelyi megfertőződéstől való félelem kezelése mellett negyedikként említhető még az otthoni munkavégzés gyakoriságának kényszerű növekedése miatti problémák megjelenése. Ez az úgynevezett home office a felmérések szerint érdekes módon nem a családi kapcsolatok erősödéséhez vezetett, hanem megnehezítette a munka és a magánélet elkülönítését (Moran, 2020). Világszerte megnőtt – elsősorban a beosztottak körében a – munkaterhelés is (Baska, 2020).

A Magyar Nemzeti Bank (MNB) 2020 március-április folyamán közel ötezer, zömében a kis és középvállalati (kkv) szektorba sorolt vállalatnál mérte fel a járvány első hullámának hatását (MNB, 2020). A számos terület közül a jelen munkánk szempontjából relevánsakat emeljük ki. A kérdőívekre adott válaszok alapján a megkérdezettek egyik legnagyobb problémája likviditásuk fenntartása, főképp a munkabérek kifizetése volt. Ennek ellenére többségük a járvány előtti létszám fenntartását különösen fontosnak tartotta, akár munkaszervezési, akár munkaidő- és bércsökkentést jelentő megoldással, vagy távmunkával, legrosszabb esetben pedig elbocsátás helyett fizetés nélküli kényszerű szabadsággal. A munkahelyek megtartásában a legnehezebb feladatot az jelentette, hogy a fertőzés robbanásszerű terjedésének megelőzését szolgáló lezárások miatt különösen nagy problémát jelentett a munkahelyre való eljutás és a munka közbeni távolságtartás

vagy az ügyfelekkel történő személyes kapcsolattartás (Koh, 2020). A nemzetközi előrejelzések is meglehetősen borúlátók voltak. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 160-515 millió munkahely elvesztését prognosztizálta 2020 végére, a Kereskedelmi Világszervezet 12-32 százalékos kereskedelmi visszaesést jósolt ugyanerre az időszakra, a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) pedig a fogyasztói kiadások 33 százalékos csökkenését (ILO, 2020c; OECD, 2020b; WTO, 2020).

Az egyes államokat nem egyformán érintette a pandémia: a járványgörbe lefutása, a meghozott intézkedések, továbbá azok eredményessége is államról-államra különbözött. Ezért igyekeztünk a vizsgálat megtervezésekor azt is szem előtt tartani, hogy a vírus első hulláma által súlyosan és kevésbé érintett országok adatait is elemezzük. Tekintettel a mintavétel módszertanára végül az Egyesült Királyságot, Spanyolországot, Magyarországot és Montenegrót választottuk mintavételi helyszíneként. A védekezés mindenütt ugyanarról az alapról indult: a személyes találkozások számát kellett nagymértékben csökkenteni, ami egyet jelentett a gazdasági leállásokkal is. Az Egyesült Királyságban 2020 első három negyedévében hétszázezren lettek munkanélküliek, a második negyedévben újraindult a gazdaság, a foglalkoztatottak száma 4 milliőről 9,5 millióra nőtt és megkétszereződött az aktív cégek száma. Ezek az eredmények azonban 250 milliárd angol fontba kerültek (Costa & Machin, 2020). Mindezt annak ellenére sikerült megvalósítani, hogy 2020 márciusában a brit helyzet nagyon súlyos volt (BBC, 2020)

Jelentősen különbözik az Egyesült Királyságtól Montenegró (MN) helyzete. A GDP és a foglalkoztatottság növekedése mellett még mindig magas hiány és a költségvetési pufferek erőteljes behatároltsága jelentősen korlátozta a kormányzat lehetőségeit. További problémát jelentett, hogy az ország gazdaságában fontos forrás a turizmus és az idegenforgalom, ami a GDP egynegyedét adja (Grech et al., 2020), viszont a járvány miatt 2020-ban gyakorlatilag leállt. Még nagyobb gondot jelent, hogy Montenegróban magas az informális gazdaság aránya. A bejelentett vállalkozások csaknem fele, 46 százaléka nem valódi cég, becslések szerint nincs bejelentve a foglalkoztatottak egyharmada.

A 2020-as év első félévében Spanyolországra (ES) különösen nagy csapást mért a koronavírus. A többi európai országhoz képest jóval szigorúbb és jóval hosszabb lezárásokról döntött a spanyol kormány (Minder & Peltier, 2020), ami jelentős munkanélküliségi hullámot is kiváltott. Emelte az állam a minimálbért, de a munkanélküli ellátásokat is, így a fiskális mutatók a járvány előtti szintet várhatóan csak hosszabb idő után érik el ismét (Ramos, 2020). Közel 850.000 háztartás kap jövedelemkiegészítő támogatást (Casla, 2020).

A magyarországi (HU) helyzetet egy – ma már harmadik fázisában járó – országos felmérés térképezte fel (Poór et al., 2020a; Poór et al., 2020b). Bár ez a KoronaHR projekt elsősorban a humán-erőforrás-menedzsment területét elemezte, számos fontos információt nyújtott a COVID-19 magyarországi gazdasági hatásairól is. A magyar munkavállalókat a családi terhek növekedése és a munka-magánélet konfliktus zavarja leginkább, a jövedelmek csökkenése csak ezután következik. A fertőződések veszélye pedig csak a hetedik a rangsorban. Ezek az eredmények eltérnek az európai átlagtól. Az eltérés oka valószínűleg a járványellenes intézkedések sikerét jelző lapos tavaszi járványgörbe és a gazdasági mentőcsomag lehet, amelyet a kormányzat időben vezetett be. A kkv-szektorra gyakorolt hatásokat mérte fel a Budapesti Gazdasági Egyetem (BGE) kutatócsoportja is (Budapest LAB, 2020). Eredményeik szerint a válság elsősorban azokat a cégeket érintette, amelyeknek a helyzete már a pandémia előtt is kedvezőtlen volt. A felmérés szerint a szabadságolás, a munkaidő-csökkentés és a távmunka volt a három leggyakoribb munkaügyi intézkedés. Ugyanakkor a COVID időszakában csak a kkv-k egyhuszada vezetett be új szolgáltatást, terméket, vagy marketing eszközt. Tehát a válság nem vált az innováció motorjává. Felmérte a BGE az

egészségügyi intézkedéseket is, ezzel kapcsolatban azt találták a kutatók, hogy minél rövidebb időre állt le egy cég, annál szigorúbb megelőző- és védőszabályokat vezetett be.

A szakirodalmi adatok áttekintése alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy a COVID-19 járványnak és az azzal kapcsolatos kormányzati és vállalati intézkedéseknek az emberek életének gazdasági vonatkozásaira kifejtett hatását az egyéni jövedelmek változásával tudjuk jellemezni. Mivel alapvetően a jövedelmeket a végzett munka határozza meg, az ehhez kapcsolódó változásoknak a jövedelmekre kifejtett hatását vizsgáltuk. A szakirodalom alapján öt tényezőt választottunk ki, amelyek jelentősen megváltoztatták a végzett munka körülményeit a vírushelyzet alatt. Ezek a tényezők: **a munkaterhelés növekedése, a munkavégzés bonyolultabbá válása, a munkahelyi megfertőződés veszélye, a személyes találkozások számának alakulása, valamint a munkahely otthoni térbe helyeződése.**

Az Európai Parlament felmérése (European Parliament, 2020) alapján minden tagállam lakóinak voltak anyagi gondjai, jövedelemcsökkenést 21 tagállamban érzékelt a válaszadó lakosság több mint 30 százaléka, a többi országban inkább a megtakarítások kényszerű felélésétől tartottak. Az EU szerint a jövedelem csökkenése akkor számít jelentősnek, ha a társadalmilag elfogadható minimum alatti szintre kerül (Buheji et al., 2020). Az Egyesült Királyságban is azt igazolták a vizsgálatok, hogy a dolgozók egyötöde csak a jogilag kötelező minimálbért kapja munkájáért. Ráadásul a cégek 34 százaléka a béren kívüli juttatásoknak és szolgáltatásoknak is csak a kötelező minimum szintjét biztosítja (RWG, 2020). Ezek a tények alapozzák meg első hipotézisünket:

H1: Az említett öt tényező valamennyi vizsgált országban hozzájárult a jövedelmek csökkenéséhez.

Az Egyesült Királyságban (UK) a beosztottak legalább negyven, a vezetők csoportjában 20-50 százalék számolt be jelentős érintettségéről, nekik ráadásul még a beosztottak problémáival is foglalkozniuk kell (RWG, 2020). Spanyolországban a járvány első hullámában hatmillióra nőtt a munkanélküliek száma, ez az aktív, 15-60 év közötti korosztályban 22-25 százalékos munkanélküliséget jelent. Csak 2020-ban közel 530 ezren lettek munkanélküliek, jelentős részben a zárlati intézkedések miatt (Ancsy, 2021). Montenegróban a lezárások miatt 15 százalékponttal csökkent a foglalkoztatottság és az előzetes becslések szerint a járvány végére körülbelül 36.000 munkahellyel kevesebb lesz a járvány előtti helyzethez képest (ILO, 2020a, 2020b). A Budapest Lab (2020) adatai szerint a magyar cégek közel felének tevékenységét nem befolyásolta számottevően a pandémia és az ehhez kapcsolódó intézkedéscsomag, sőt a vállalkozások 5 százaléka növekedésről számolt be – ezek valószínűleg az informatikai és online kereskedelmi üzletágakban működnek. A fenti adatok alapján alkottuk meg második hipotézisünket:

H2: Az egyes tényezők hatása országonként és demográfiai csoportonként is eltérően alakult

A kutatási módszer és a minta leírása

Hipotéziseink vizsgálatára kérdőíves kutatást végeztünk. Bár az online felmérések költséghatékonyságuk miatt egyre népszerűbbek, úgy döntöttünk, hogy kérdőívünket offline formában készítjük el (Gunter et al., 2002). A kérdőív első része demográfiai kérdéseket tartalmazott. A COVID előtti és alatti helyzetről szóló második rész csak zárt kérdésekből állt és 5 pontos Likert-skálán volt megválaszolható. Az összesen 19 állításból jelen munkában csak azokra fókuszáltunk, amelyek a COVID-19 munkavégzésre és jövedelmek alakulására kifejtett hatását vizsgálják.

A kérdőíveket a válaszadókhöz ismerősök segítségével juttattuk el, akiket arra is megkértük, hogy később a kitöltött kérdőíveket gyűjtsék össze és küldjék nekünk vissza. Ezzel magasabb válaszarányra számítottunk, mint az online kérdőíveknél szokásos 20-40 százalék. (Ilieva et al., 2002). Ez az elvárásunk teljesült, mivel a megkérdezettek közel 90 százaléka válaszolt.

Az adatokat IBM SPSS Statistics programmal dolgoztuk fel. Tekintettel a minta elemszámára (899 fő) a központi határeloszlás tétele alapján feltételezhető a normalitás fennállása, ezért vizsgálatokat a kovarianciaanalízis (ANCOVA) módszerével végeztünk. Minden egyes vizsgált állítás esetében felállítottunk egy lineáris modellt, mely első lépésben tartalmazta valamennyi demográfiai változót és az országgal levő interakcióját, mint magyarázó változót, majd eliminálva a nem szignifikáns változókat végül csak azt a modellt elemeztük, melyben minden magyarázó változó szignifikáns. Ez alól kivételt csupán akkor tettünk, amikor két változó önmagában nem, de interakciójuk szignifikáns hatást gyakorolt az eredményváltozóra; ebben az esetben a nem szignifikáns egyedi változót is tartalmazta a végső modell. A regressziós modellek eredményei alapján a következő lépésben összeállítottunk egy útelemző (SEM) modellt, amelyben azt vizsgáltuk, hogy kutatásban szereplő, pandémia miatti változások közül melyek és hogyan befolyásolták a válaszadók jövedelmének járványhelyzet miatti változását. Kvantitatív elemzéseinket az R Studio 1.3.1093 és a Microsoft Excel 365 program segítségével végeztük. A SEM modell megalkotásához az IBM SPSS Amos szoftvert használtuk.

A kiinduló modell valamennyi kérdés esetén a következő volt:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{1i} X_{2i} + \beta_5 X_{1i} X_{3i} + e_i$$

ahol:

X_1- Ország (HU, MN, ES, UK)

X_2- Beosztás (Nem beosztott, Beosztott)

X_3- Nem (Nő, Férfi)

A megkérdezés összesen 899 emberre terjedt ki, mely a résztvevő négy országban a következő megoszlásokat mutatja:

314 fő Magyarország (HU),

145 fő Montenegró (MN),

179 fő Spanyolország (SP)

261 fő Egyesült Királyság (UK).

Az országok kiválasztása során szem előtt tartottuk azt, hogy különböző gazdasági fejlettségű országok is belekerüljenek a mintába, így jobban össze tudjuk hasonlítani hazánk eredményeit a többiekével. Vizsgált demográfiai tényezőink közül kettőt (tulajdonos és vezető) a súlyozáshoz használt statisztikák metodikája miatt összevontunk¹, és a továbbiakban „nem beosztott” néven hivatkozunk rá. A demográfiai jellemzők szerinti megoszlását mutatja az táblázat.

1. TÁBLÁZAT: A MINTA LEÍRÁSA

Országoként	HU: 354	MN: 145	SP: 179	UK: 261
Nemenként	nő: 325		férfi: 574	
Végzettség szerint	csak alafokú: 32	középfokú: 229	felsőfokú: 638	
Munkaviszony szerint	tulajdonos: 83	vezető: 308	beosztott: 508	
Munkaidő szerint	teljes munkaidős: 654	részmunkaidős: 224	egyéb: 21	
Munkaszerződés jellege szerint	állandó: 647	szerződéses: 232	egyéb:20	

Forrás: saját szerkesztés

¹EUROSTAT: LFSQ_EGAIS – http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_egais&lang=en

Eredmények

A kérdésre adott válaszok átlaga a teljes mintára nézve 1,69, (szórás 0,75) tehát általánosságban nem panaszkodtak az emberek arra, hogy a jövedelmi helyzetük romlott volna a pandémia és a zárlatok miatt. Az ország önálló hatása is szignifikáns volt a modellben ($p=0,012$), továbbá szintén szignifikáns ($p<0,001$) eltéréseket találtunk az egyes beosztási kategóriák esetében. A beosztás országgal való interakciója ($p<0,001$) is szignifikáns volt, továbbá a nők és a férfiak – ha főhatásként nem is ($p<0,525$), de – a négy ország tekintetében szignifikánsan eltérő válaszokat adtak ($p=0,035$). A viszonylag magas számú szignifikáns hatás közepes teljes magyarázóerőt eredményezett (35,54 %), mely leginkább az ország és a beosztás (34,95 %) valamint az ország és a nem (19,65%) interakcióján alapul. Szintén számottevő a beosztás (18,28 %) és az ország (14,32 %) önálló hatása is. A nem (0,08 %) önálló hatása gyenge és nem szignifikáns.

Az országok között sorrend állítható fel: legnagyobb csökkenésről a magyarok (2,40), legkisebről az Egyesült Királyságbeliek (1,57) és a spanyolok (1,68) számoltak be – e két utóbbi ország válaszadói között nincs szignifikáns eltérés –, Montenegró (2,09) pedig a második helyre került. Havi jövedelem tekintetében a a vírushelyzetet és a zárlatok elsősorban a nem beosztottak (2,30) érezték nehéznek, a beosztottak (1,57) jóval kisebb mértékű jövedelem-csökkenésről számoltak be.

Beosztási kategória szerint az Magyarországon és Montenegróban a nem beosztottak erőteljesebb jövedelem-visszaesésről számoltak be (HU: 3,33; MN: 2,59), míg a beosztottak esetében inkább a jövedelem változatlanlansága (HU:1,48; MN:1,58) volt jellemző. Ez a teszteredményeken is meglátott: mindkét országban szignifikánsan tért el a nem beosztottak és a beosztottak átlaga egymástól. Spanyolországban egyik csoport (nem beosztottak: 1,79; beosztottak: 1,57) sem érezte, hogy havi jövedelme a járvány és a zárlatok következtében nagy mértékben csökkent volna – közöttük nincs szignifikáns eltérés. Az Egyesült Királyságban sem különbözik szignifikánsan a két csoport (nem beosztottak: 1,49; beosztottak: 1,64) egymástól, azaz általánosságban mondható, hogy nem számoltak be jövedelemcsökkenésről

Az egyes országok csoportátlagait összehasonlítva azt láthatjuk, hogy a nem beosztottak esetében szinte szignifikáns sorrend állítható fel. A legnagyobb csökkenést Magyarországon érezték (3,33), majd Montenegró következett (2,59), végül Spanyolország (1,79) és az Egyesült Királyság (1,49), mely két utóbbi ország között nem volt szignifikánsan eltérés. A beosztottak esetében csupán a két szélső marginális átlaggal rendelkező ország tért el egymástól szignifikánsan: Magyarország (1,48) és az Egyesült Királyság (1,64). Megjegyzendő továbbá, hogy a beosztottak minden országban ugyanarról számoltak be: változatlan, minimálisan növekvő, esetleg csökkenő jövedelemről.

Összességében elmondható a különböző beosztási kategóriákról, hogy a beosztottak havi jövedelmét jóval kevésbé érintette a vírushelyzet (ez vélhetőleg az egyes kormányok válságkezelési intézkedéseinek is köszönhető volt), a nem beosztottak viszont már szignifikáns jövedelemcsökkenésről számoltak leginkább Magyarországon és Montenegróban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban azonban már sokkal kevésbé, vagy egyáltalán nem számoltak be a jövedelmek visszaeséséről (2. ábra a következő oldalon).

2. ÁBRA: A PANDÉMIA HATÁSA A SZEMÉLYES JÖVEDELMEKRE



Forrás: saját adatok

A nők és a férfiak között nem találtunk szignifikáns eltérést a teljes mintában, azonban a nem és az ország interakciójának szignifikáns volta miatt megvizsgálva a marginális átlagok eltérését, Montenegró esetében kimutatható, hogy nagyobb jövedelemcsökkenésről számoltak be a nők (2,24) mint a férfiak (1,93). Az országok közötti sorrend is szignifikáns volt a teljes mintára vonatkoztatva, sőt az interakciókat megvizsgálva látható, hogy elsősorban a magyar demográfiai csoportokat sújtotta leginkább a havi jövedelem csökkenése, utánuk nem sokkal lemaradva következett Montenegró. A spanyolok inkább stagnálásról számoltak be, míg az Egyesült Királyság munkavállalói / tulajdonosai akár kisebb-nagyobb jövedelemnövekedést is éreztek. A két nem képviselőinek havi jövedelmét szinte azonos mértékben érintette minden országban a pandémiás helyzet és a miatta elrendelt zárlatok, ez alól egyetlen kivétel Montenegró, ahol a nők esetében rosszabb volt a helyzet. Bár a nők és a férfiak között nem találtunk jelentős eltéréseket, a négy vizsgált ország és a három beosztási csoport esetében viszont igen, **így a második hipotézisünk beigazolódott.**

A kérdőívben szereplő, jövedelemcsökkenéssel kapcsolatos kérdésekből ezután egy olyan párhuzamos útmodell felállítását tűztük ki célul, amelyben mind a négy országot ugyanazon struktúrában, de külön-külön számított paraméterekkel modellezhetünk. Végül öt kérdést (a munkaterhelés megváltozását, a munkafeltételek bonyolultabbá válását, a munkahelyi fertőződéstől való féltelmet és a távmunka gyakoribbá válását) tettünk a modellbe, mert a többi vagy az illeszkedési statisztikákat rontotta, vagy egyáltalán nem volt szignifikáns hatása. A modellel annak megállapítása volt a célunk, hogy a pandémia és a korlátozások miatti jövedelemcsökkenés az általunk vizsgált tényezők közül melyeknek köszönhető. Segítségünkre volt a modell a négy ország közötti eltérések megállapításában is. Ezért a modellt úgy állítottuk fel, hogy a végső eredményváltozónk a havi jövedelem csökkenése volt, a többi változó hatása pedig direkt, és / vagy indirekt módon befolyásolja Q3 értékét. Ennek alapján elkészítettük a négy ország modelljét.

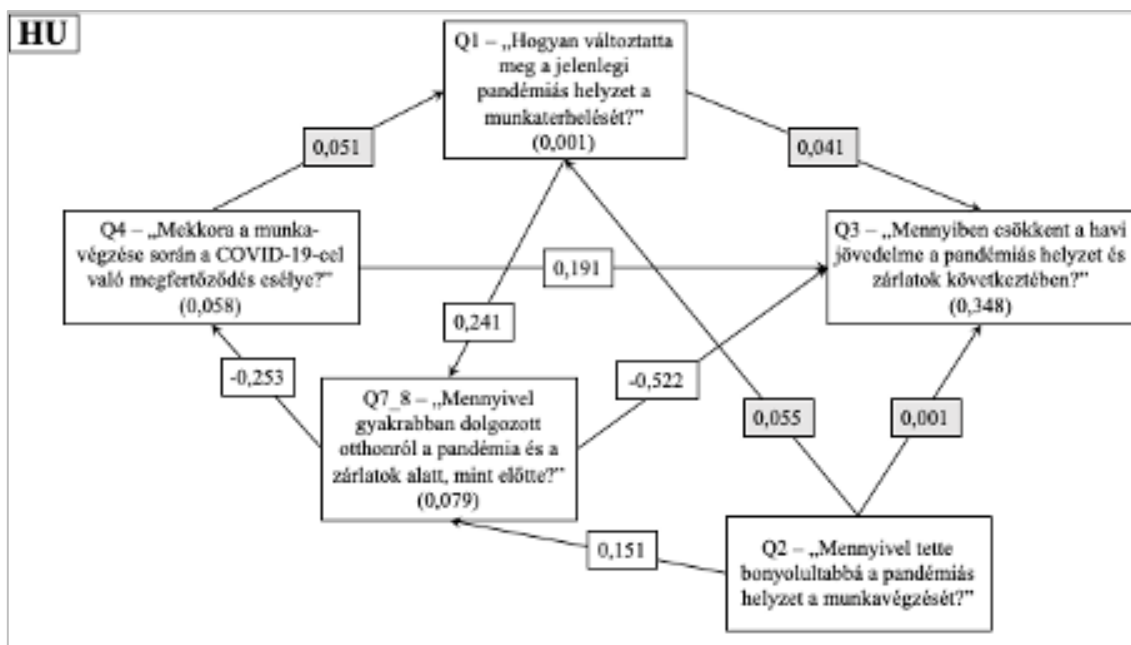
A modellek globális illeszkedési statisztikai kifejezetten jónak számítanak: nincs szignifikáns eltérés a becsült és a megfigyelt modell között ($\chi^2(4) = 4,051$; $p=0,399$); az illeszkedést mérő indexek

értéke – egyetlen kivételtől eltekintve – 0,95 feletti (NFI=0,987; RFI=0,870; IFI=1,000; TLI=0,998; CFI=1,000); a közelítés átlagos hibája sem nagyobb szignifikánsan 0,05-nél (RMSEA=0,004; p=0,946). Mindez annak ellenére elmondható, hogy az egyes utak nem minden esetben voltak szignifikánsak minden országnál. Az egyes modellekben a jövedelemcsökkenést különbözőképpen magyarázzák vizsgált változóink, de mind a négy országban kimutatható volt szerepük a jövedelmi viszonyok alakulásában. **Első hipotézisünket tehát szintén sikerült igazolnunk.**

Magyarország

Magyarországon (3. ábra) a veszélyhelyzeti korlátozások miatti havi jövedelemcsökkenést a vizsgált tényezők közül a COVID-19-cel való megfertőződés esélye (0,191) és az otthoni munka gyakoriságának változása (-0,522) befolyásolta direkt módon. A munkájukat nagyobb gyakorisággal otthonról végzők jövedelme kisebb mértékben csökkent, mint a munkába járni kényszerülőké. Az otthoni munka gyakoriságát növelte a munkafeltételek bonyolultabbá válása (0,151), továbbá a nagyobb munkaterhelés (0,241). A gyakoribb otthon végzett munka pedig szignifikánsan csökkentette a megfertőződés esélyét (-0,253) is, hiszen a védekezés első lépése éppen a szeparáció. Az ábrán a nyilak az októl mutatnak az okozat felé. A nyilakon szereplő számok a standardizált direkt hatások. Ezek szignifikánsak, ha fehér háttérűek, míg a szám szürke háttére nem szignifikáns hatást jelöl. A szövegdozsozok alján zárójelben a magyarázott variancia aránya látható. A Q2 csupán magyarázó változó, ezért hiányzik mellőle a magyarázott variancia. Ugyanezeket a jelöléseket alkalmaztuk a többi ország útmodelljén is.

3. ÁBRA: MAGYARORSZÁG RÉSZMINTÁJÁNAK ÚTMODELLJE

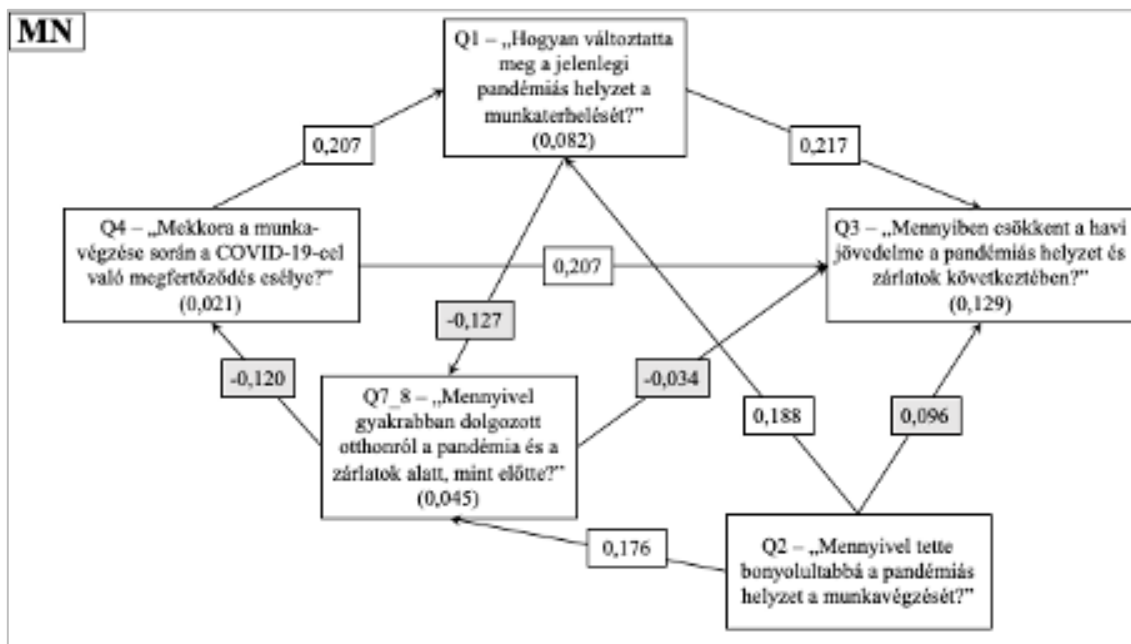


Forrás: saját adatok

Két esetben találtunk számottevő indirekt hatást, melyek a havi jövedelmet növelik. Az egyik a munkaterhelés növekedése, a másik pedig a munkavégzés bonyolultabbá válása. A teljes hatások esetében a munkaterhelés, a bonyolultabb munkavégzés és az otthonról végzett munka gyakoriságának növekedése mérsékli a jövedelmek csökkenését.

Montenegró

4. ÁBRA: MONTENEGRÓ RÉSZMINTÁJÁNAK ÚTMODELLJE

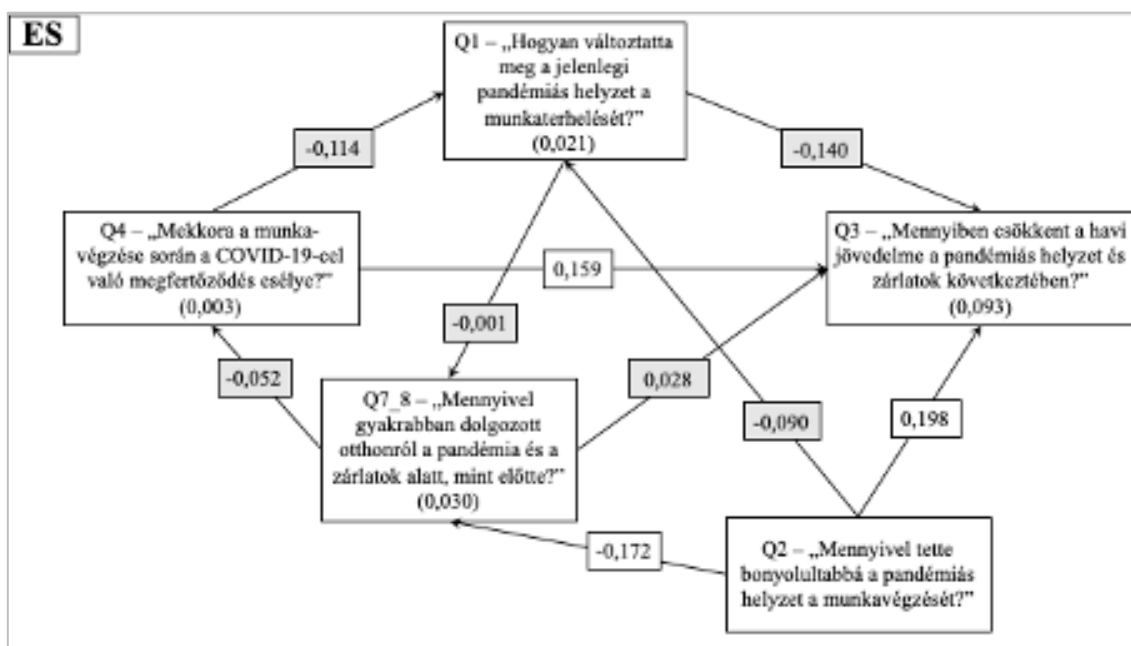


Forrás: saját adatok

A montenegrói eredmények szerint (4. ábra) a vizsgált tényezők közül a munkaterhelés (0,217), és a fertőzésveszély (0,207) csökkentette szignifikáns direkt hatással a havi jövedelmet. Ennek megfelelően az indirekt hatások is két úton keresztül nyilvánultak meg. A fertőzésveszély direkt és indirekt (a munkaterhelést fokozva) hatással is a jövedelemcsökkentő. A teljes hatások elemzése alapján ugyancsak a fertőzésveszély csökkenti a legerőteljesebben (0,299) a jövedelmeket.

Spanyolország

5. ÁBRA: SPANYOLORSZÁG RÉSZMINTÁJÁNAK ÚTMODELLJE

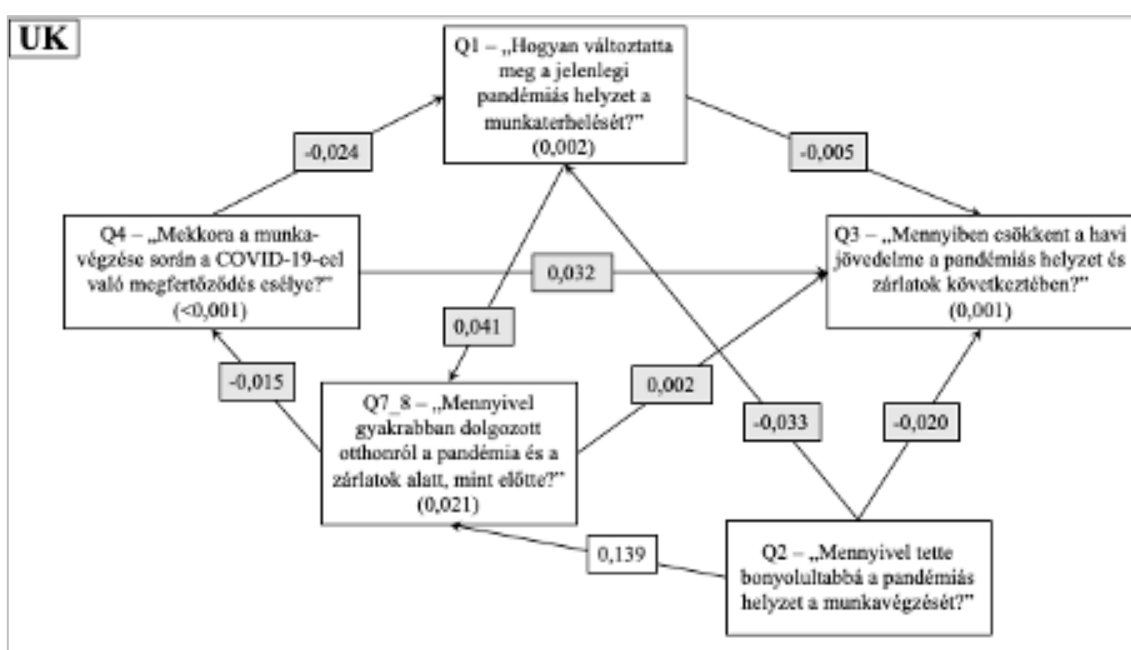


Forrás: saját adatok

Először Spanyolországgal kapcsolatban talákoztunk azzal, hogy a munkaterhelés növekedése közvetlenül mérsékeli a jövedelmek csökkenését (5. ábra), igaz, a hatás nem szignifikáns. Azaz úgy tűnik, hogy a megnövekedett terheléssel együtt a munkavégzésért kapott juttatások is emelkedtek valamilyen mértékben. További két szignifikáns direkt hatást találtunk még: a bonyolultabb munkavégzés és a fertőződésveszély erősödése a havi jövedelmek csökkenését fokozza. Említendő indirekt hatás nincs. Még egy olyan hatást találtunk, amely a többi országhoz képest inverz: minél bonyolultabb lett a munkavégzés, annál kevésbé tudta azt a dolgozó otthonról végezni. A másik három vizsgált ország esetében ez fordítva volt: akinek bonyolódta a munkahelyi feltételei, az lehetőség szerint inkább távmunkában dolgozott.

Egyesült Királyság

6. ÁBRA: AZ EGYESÜLT KIRÁLYSÁG RÉSZMINTÁJÁNAK ÚTMODELLJE



Forrás: saját adatok

Az Egyesült Királyság modelljében csupán egyetlen egy szignifikáns direkt hatást található (0,139), ez azt mutatja, hogy minél bonyolultabb lett a válaszadók munkavégzése a pandémia miatt, annál nagyobb valószínűséggel dolgoztak gyakrabban otthonról (6. ábra). Érdemi indirekt hatások nincsenek.

Diszkusszió

Eredményink szerint összességében az Egyesült Királyságban volt a legnagyobb a munkaterhelés növekedése. A témát 2020 áprilisában vizsgáló Good Work Index szerint (CIPD, 2020) beosztottak háromnegyede és a nem beosztottak kétharmada panaszkodott fokozott munkaterhelésre. Ennek mértéke 28 százalék volt, de a járványhelyzeti kulcságazatokban (egészségügyi és szociális szektor, oktatás, közszolgáltatások) 44 százalék. Második helyre került Spanyolország, ahol a fokozott terhelés általános mértékét a szakirodalmi adatok 44 százalékban határozták meg (Salas-Nicás et al., 2021). A harmadik Magyarország és a negyedik Montenegro esetében viszont szignifikáns eltérést tudtunk kimutatni két csoport között: előbbiben a beosztottak, Montenegroban viszont a nem beosztottak munkaterhelése nőtt jobban. A magyar helyzet sajátossága még, hogy a

márciusi gazdasági leállás és korlátozások miatt elsősorban nem a munkahelyi, hanem inkább a lelki terhek nőttek, mint például a munkanélküliségtől, a jövedelmek elvesztésétől való félelmek, továbbá ezeknek a családi kapcsolatokat is érintő negatív hatásai (Poór et al., 2020a; Poór et al., 2020b). A vizsgált országok közül Montenegróban volt a legmagasabb az otthonról dolgozók aránya a pandémia előtt. Valószínűleg emiatt számol be a szakirodalom (IJAS, 2020) arról, hogy a pandémiával járó intézkedések hatására az otthonról dolgozók munkaterhelése csökkent, a többieké nőtt. Az otthoni munkavégzés gyakorisága a járvány hatására Spanyolországban nőtt leginkább, amit valószínűleg a szigorú korlátozásokkal magyarázhatunk

A terhelés növekedése mellett a kötelező egészségügyi-biztonsági intézkedések (kötelezően viselt védőfelszerelés) eredményeképpen a munkavégzés jelentősen bonyolultabbá vált. Eredményeink szerint összességében a nem beosztottak munkája nagyobb mértékben lett komplikált, mint a beosztottaké. Spanyolország első helye valószínűleg azzal is magyarázható, hogy itt a hatóságok az effektív védőfelszerelés viselését is kötelezővé tették (Mitjà et al., 2020). Harmadikként álló magyarok nem szenvedtek hiányt védőeszközökben (Blikk, 2020; Potfolio, 2020). Ezért a munka bonyolultabbá válását itt is a védőeszközök kötelező viselése okozta. Montenegró esetében viszont a megfelelő eszközök hiánya jelentette a fő problémát, (Arežina, 2020; Senat, 2020; Vlada, 2020). Az Egyesült Királyságban az állam végezte a védőfelszerelések beszerzését, kiosztását, és a tájékoztatást (HSE, 2020). Ezért a munkafeltételek bonyolódását az angolok érzékelték legkevésbé.

A fertőzésveszély természetesen minden országban fennáll. Az Egyesült Királyságban a járvány első hullámában a fertőzöttek 80 százaléka az egészségügyben és szociális ellátás dolgozói közül került ki (Agius et al., 2020). Spanyol adatok szerint a munkavállalók 68 százaléka még ma is fél a fertőzéstől (Salas-Nicás et al., 2021). Összegezve eredményeinket megállapítottuk, hogy hipotéziseinket sikerült igazolnunk.

A modellben szereplő magyarázó változók közül a munkaterhelés növekedésével a magyar és a montenegrói jövedelmek csökkentek, de csak Montenegró esetében volt ez a hatás szignifikáns. Az egyesült Királyságban és Spanyolországban viszont a fokozott munkaterhelést minden bizonynyal kompenzálták anyagilag a munkáltatók, hiszen ezekben az országokban a munkaterhelés növekedése mérsékelte a jövedelemcsökkenést. A fizetések, a munkáért járó jövedelmek nemcsak az államtól függenek, hanem a munkáltatóktól is. Ezért a HR számára fontos információ, hogy nemcsak a dolgozók munkahelyére kell vigyázni, hanem arra is, hogy ne csökkenjen jelentősen a havi jövedelmük. Ez az állami támogatások igénybevétele mellett munkaszervezési és HR-feladat. Tipikus megoldás volt COVID-záratok alatt az otthoni munkavégzés elrendelése, ami úgy csökkentette a fertőzésveszélyt, hogy megőrizte a dolgozók jövedelmét is. További lehetőség erre például a dolgozók belső képzése, átképzése is.

Új HR-feladat lett az egészségvédelem. Ennek módja lehet a védőfelszerelések beszerzése, használatuk elrendelése és ellenőrzése. Különösen fontos ez a vállalkozói szektorban, ahol az állam nem vesz részt a beszerzésekben. Megszünteti a munkahelyi fertőződések veszélyét a távmunka is, de számos feladat csak fizikai jelenléttel látható el (mentősök, tűzoltók, biztonsági őrök, a tömegközlekedés dolgozói stb.). Ilyen esetekben az egészségvédelem kulcsfontosságú. Elsősorban kiemeljük az anyagi erőforrásokat gyakorlatilag nem igénylő tájékoztatás fontosságát. Segíthet a munkaszervezés, a dolgozók folyamatos tesztelése, az egymást váltó műszakok elkülönítése. A műszakokon belül a távolságtartás, a maszkviselés, a rendszeres kézmosás jelentősen tovább csökkentheti a fertőzésveszélyt. Nagyon fontos lenne a megfelelő átoltoztatás biztosítása is, ami munkavállalói kedvezményekkel motiválható. Itt azonban óvatosan kell eljárni, hogy ne merüljön fel emiatt a diszkrimináció problémája. Ezekben a feladatokban is részt kell vállalnia a HR-nek. A járvány és a következtében kialakuló válság olyan új HR-feladatokat hozott előtérbe, amelyek korábban nem tartoztak a megszokott rutinfeladatok közé. Ez paradigmaváltást tesz szükségessé és

a KoronaHR tapasztalatai alapján ez a magyar cégek HR munkatársainak többségénél már tapasztalható is.

Konklúzió

A COVID-19 járvány első heteiben a gazdaságilag fejlett országok kormányai soha nem látott szintű sürgősségi támogatásokat fizettek ki a háztartások és a vállalatok talpon tartása, a munkahelyek és a jövedelmek védelme érdekében, valamint azért, hogy megakadályozzák a gazdaság összeomlását. A támogatások hozzásegítették a vállalatokat és a vállalkozásokat likviditásuk megőrzéséhez és sikerült a segítségükkel megállítani a kezdeti hetekben tapasztalható tömeges munkanélküliség-növekedést. Mivel a vírus az emberi erőforrást közvetlenül támadja, ez a leginkább fenyegetett tényezője a gazdaságnak: veszélyben van egészsége, munkahelye, megélhetése is. A világ mai globalizáltsági foka mellett a probléma csak közös megoldás keresésével kezelhető hatékonyan. Ám az állam szerepe a vállalatok kapuja előtt véget ér. Minden egyes cégnek magának kell kidolgoznia válaszstratégiáját a saját dolgozóira szabottan. Ebben elengedhetetlen a HR-szakemberek szerepe. A járvány felgyorsította és új elemekkel egészítette ki a hagyományos HR-szerepeket. Ezek felméréséhez járul hozzá a KoronaHR projekt és ehhez kívántunk hozzájárulni tanulmányunkkal mi is.

Eredményeink felhasználhatók lehetnek egyrészt egy bővíthető nemzetközi adatbázis megalapozására. A fokozott munkaterhelés csökkenthető részben megfelelő szervezéssel, amiben kulcsszerep jut a humán erőforrás-szakembereknek és mindazoknak a módszereknek, amelyekkel a fokozott terhelés okozta stressz csökkenthető. Előnyös – nemcsak a járványhelyzet szempontjából – a távmunka lehetőségeinek fenntartása a járvány lezajlása után is. Ez a munkáltatónál költségcsökkentést, a dolgozóknál rugalmasabb munkafeltételeket és egyszerűbb, például védőfelszerelés nélküli munkavégzést tesz lehetővé. Összességében elmondható, hogy bár jelenleg a járvány okozta válság hatásait mérsékeljük és kompenzáljuk, a gazdaságtörténet hosszú idő távlatából remélhetőleg inkább a koronavírus pozitív szerepét fogja kiemelni, mint a gazdasági paradigmaváltást elősegítő tényezőét.

Irodalomjegyzék:

Agius, R. M., Robertson, J. F. R., Kendrick, D., Sewell, H. F., Stewart, M. & McKee, M. (2020). Covid-19 in the workplace. *British Medical Journal*, 220(370), m3577. <https://doi.org/10.1136/bmj.m3577>

Ancsy, N. (2021). *Spanyolországban több mint félmillióval lett több munkanélküli 2020-ban*. Hír.Ma. Elérhető: <https://hir.ma/kulfold/spanyolorszagban-tobb-mint-felmillioval-lett-tobb-munkanelkuli-2020-ban/767725>

Arežina, S. (2020). Post-Pandemic World and Western Balkans: Transformative Resilience as the Response to the Consequences of the COVID-19 Pandemic. *China-CEE-Working Paper*. (Letöltés ideje: 2021. 06. 22.) https://china-cee.eu/wp-content/uploads/2020/11/Working_paper-202041-Sanja-Arez%CC%8Cina.pdf

Associated Press (2021). *Timeline: China's COVID-19 outbreak and lockdown of Wuhan*. ABC News. (Letöltés ideje: 2021. 06. 16.) <https://abcnews.go.com/Health/wireStory/timeline-chinas-covid-19-outbreak-lockdown-wuhan-75421357>

Asún, R. A., Rdz-Navarro, K. & Alvarado, J. M. (2016). Developing Multidimensional Likert Scales Using Item Factor Analysis: The Case of Four-point Items. *Sociological Methods & Research*, 45(1), p. 109-133. <https://doi.org/10.1177/0049124114566716>

Baska, M. (2020). *Half of managers fear staff are burning out because of Covid-19, report finds*. People Management. (Letöltés ideje: 2021. 06. 19.) <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/half-of-managers-fear-staff-are-burning-out-because-of-covid-19>

BBC (2020). *Coronavirus: Biggest daily rise as UK cases reach 460*. BBC News. (Letöltés ideje: 2021. 06. 18.) <https://www.bbc.com/news/uk-51839106>

- Blikk (2020). *Újabb szállítmány jött Kínából, több millió maszk érkezett Ferihegyre – fotók*. Blikk. (Letöltés ideje: 2021. 06. 18.) <https://www.blikk.hu/ujabb-szallitmany-jott-kinabol-tobb-millio-maszk-erkezett-ferihegyre/drmj519>
- Budapest LAB (2020). *Így reagált a magyar kkv-szektor a koronavírus járványra*. BGE-Budapest Business School. (Letöltés ideje: 2021. 05. 11.) <https://budapestlab.hu/index.php/igy-reagalt-a-magyar-kkv-szektor-a-koronavirus-jarvanyra/>
- Buheji, M., da Costa Cunha, K., Beka, G., Mavrić, B., Leandro do Carmo de Souza, Y., Souza da Costa Silva, S., Hanafi, M. & Chetia Yein, T. (2020). The Extent of COVID-19 Pandemic Socio-Economic Impact on Global Poverty. A Global Integrative Multidisciplinary Review. *American Journal of Economics*, 10(4), p. 213-224. <https://doi.org/10.5923/j.economics.20201004.02>
- Casla, K. (2020). *Spain's new minimum income scheme: A victory and a historic failure*. openDemocracy. (Letöltés ideje: 2021. 06. 16.) <https://www.opendemocracy.net/en/can-europe-make-it/spains-new-minimum-income-scheme-a-victory-and-a-historic-failure/>
- Chartered Institute of Personnel and Development (2020). *CIPD Good Work Index 2020 Report – UK Working Lives Survey*. (Letöltés ideje: 2021. 05. 31.) https://www.cipd.co.uk/Images/good-work-index-full-report-2020-2_tcm18-79210.pdf
- Coldiretti. (2020). *Covid, il Natale senza turismo costa 4,1 mld*. Coldiretti. (Letöltés ideje: 2021. 06. 17.) <https://www.coldiretti.it/economia/covid-il-natale-senza-turismo-costa-41-mla>
- Costa, R. & Machin, S. (2020). *IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring – United Kingdom*. IZA – Institute of Labor Economics. (Letöltés ideje: 2021. 06. 10.) https://www.iza.org/wc/files/downloads/iza__crisismonitor_countryreport_uk_202011.pdf
- Dugarova, E. (2020). Unpaid care work in times of the COVID-19 crisis: Gendered impacts, emerging evidence and promising policy responses. *UN Expert Group Meeting*. (Letöltés ideje: 2021. 06. 09.) http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/11/Dugarova.Paper_.pdf
- European Parliament (2020). *Uncertainty | EU | Hope—Public opinion in times of COVID-19*. [Public Opinion Survey]. (Letöltés ideje: 2021. 06. 01.) <https://www.europarl.europa.eu/resources/library/media/20200713RES83231/20200713RES83231.pdf>
- Forbes (2020) *Kijöttek a számok: Nem kérdés, ki a koronavírus-járvány legnagyobb nyertes Magyarországon*. (Letöltés ideje: 2021. 06. 06.) <https://forbes.hu/uzlet/kijottek-a-szamok-nem-kerdes-ki-a-koronavirus-jarvany-legnagyobb-nyertes-magyarorszagon/>
- Grech, V., Grech, P. & Fabri, S. (2020). A risk balancing act – Tourism competition using health leverage in the COVID-19 era. *International Journal of Risk & Safety in Medicine*, 31(3), p. 121-130. <https://doi.org/10.3233/JRS-200042>
- Gunter, B., Nicholas, D., Huntington, P. & Williams, P. (2002). Online versus offline research: Implications for evaluating digital media. *Aslib Proceedings*, 54(4), p. 229-239. <https://doi.org/10.1108/00012530210443339>
- HSE (2020). *Making your workplace COVID-secure during the coronavirus pandemic*. (Letöltés ideje: 2021. 06. 22.) <https://www.hse.gov.uk/coronavirus/working-safely/index.htm>
- IJAS (2020). Uniformity of media is a warning for Montenegro. *Safejournalists*. (Letöltés ideje: 2021. 05. 18.) <https://safejournalists.net/16763-2/>
- Ilieva, J., Baron, S. & Healey, N. M. (2002). Online Surveys in Marketing Research. *International Journal of Market Research*, 44(3), p. 1-14. <https://doi.org/10.1177/147078530204400303>
- ILO (2020a). *Rapid Assessment of the Employment Impacts and Policy Responses—Montenegro*. International Labour Organization. (Letöltés ideje: 2021. 05. 29.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_749201.pdf
- ILO (2020b). *36,000 jobs are at immediate risk—EBRD/ILO advise Montenegro labour market after coronavirus*. (Letöltés ideje: 2021. 06. 2.) http://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS_749202/lang--en/index.htm
- ILO (2020c). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition* (pp. 1-25) [ILO Monitor]. International Labour Organization. (Letöltés ideje: 2021. 06. 8.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf
- Koh, D. (2020). Occupational risks for COVID-19 infection. *Occupational Medicine*, 70(1), p. 3-5. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa036>
- Minder, R. & Peltier, E. (2020, March 14). *Spain Imposes Nationwide Lockdown to Fight Coronavirus*. The New York Times (Online). (Letöltés ideje: 2021. 06. 06.) <https://www.nytimes.com/2020/03/14/world/europe/spain-coronavirus.html>

- Mitjà, O., Arenas, À., Rodó, X., Tobias, A., Brew, J. & Benlloch, J. M. (2020). Experts' request to the Spanish Government: Move Spain towards complete lockdown. *The Lancet*, 395(10231), p. 1193-1194. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30753-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30753-4)
- MNB (2020). *Az MNB koronavírus-járvány gazdasági hatásait vizsgáló vállalati felmérésének eredményei*. (Letöltés ideje: 2021. 06. 03.) <https://www.mnb.hu/sajtoszoba/sajtokozlemenyek/2020-evi-sajtokozlemenyek/az-mnb-koronavirus-jarvany-gazdasagi-hatasait-vizsgalo-vallalati-felmeresenek-eredmenyei>
- Moran, T. (2020). *COVID-19 pandemic creates new causes of 'workplace' stress*. University of Birmingham. (Letöltés ideje: 2021. 06. 13.) <https://www.birmingham.ac.uk/news/latest/2020/11/covid-19-pandemic-creates-new-causes-of-'workplace'-stress.aspx>
- Magyar Szállodák és Éttermek Szövetsége. (2020). *Trendriport – A hazai és nemzetközi szállodaipar teljesítményéről – 2020 április*. (Letöltés ideje: 2021. 06. 13.) http://www.hah.hu/files/1215/9169/2329/Trendriport_2020._prilis.pdf
- MTI (2020a). *Majdnem 10 ezer vállalat vette igénybe a munkahelyvédelmi bértámogatást*. HR-portál. (Letöltés ideje: 2021. 06. 25.) <https://www.hrportal.hu/c/majdnem-10-ezer-vallalat-vette-igenybe-a-munkahelyvedelmi-bertamogatast-20200526.html>
- MTI (2020b). *Naponta több ezer kérelem érkezik a munkahelyvédelmi bértámogatásra*. HR Portál. (Letöltés ideje: 2021. 06. 19.) <https://www.hrportal.hu/hr/naponta-tobb-ezer-kerelem-erkezik-a-munkahelyvedelmi-bertamogatasra-20200619.html>
- OECD (2020a). *OECD Economic Outlook, Volume 2020 Issue 1: Preliminary version*. <https://doi.org/10.1787/0d1d1e2e-en>
- OECD (2020b). *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses* (p. 169) [Global Report]. (Letöltés ideje: 2021. 06. 18.) https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=119_119680-di6h3qgi4x&title=Covid-19_SME_Policy_Responses
- Poór, J., Balogh, G., Dajnoki, K., Karoliny, M., Kun, A. I. & Szabó, Sz. (2020a). *COVID-19 – Koronavírus válság második fázisa – kihívások és HR válaszok*. Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ. (Letöltés ideje: 2021. 06. 28.) <http://kea.ke.hu/33/>
- Poór, J., Balogh, G., Dajnoki, K., Karoliny, M. & Szabó, Sz. (2020b). *Koronavírus-válság kihívások és HR-válaszok Magyarország 202*. Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ.
- Portfolio (2020). *86 lélegeztetőgép és 3 millió szájmaszk érkezett Magyarországra*. (Letöltés ideje: 2021. 06. 14.) <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200324/86-lelegeztetogep-es-3-millio-szajmaszk-erkezett-magyarorszagra-421520>
- Ramos, R. (2020). *IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring: Spain*. IZA – Institute of Labor Economics. (Letöltés ideje: 2021. 06. 19.) https://www.iza.org/wc/files/downloads/iza__crisismonitor_country-report_es_202010.pdf
- Rodríguez-Barranco, M., Rivas-García, L., Quiles, J. L., Redondo-Sánchez, D., Aranda-Ramírez, P., Llopis-González, J., Sánchez Pérez, M. J. & Sánchez-González, C. (2021). The spread of SARS-CoV-2 in Spain: Hygiene habits, sociodemographic profile, mobility patterns and comorbidities. *Environmental Research*, 192, 110223. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2020.110223>
- Robert Walters Group (2020). *Burning the candle – Strategies to combat workplace burnout*. (Letöltés ideje: 2021. 06. 06.) <https://www.robertwalters.co.uk/content/dam/robert-walters/country/united-kingdom/files/whitpapers/Burning%20the%20candle%20-%20a%20guide%20to%20preventing%20workplace%20burnout.pdf>
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C. & Navarro, A. (2021). Working conditions and health in Spain during the COVID-19 pandemic: Minding the gap. *Safety Science*, 134, 105064. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105064>
- Senat.me (2020). *Turkish donation is an expression of solidarity with Montenegro*. Elérhető: (Letöltés ideje: 2021. 06. 10.) <https://senat.me/en/turkish-donation-is-an-expression-of-solidarity-with-montenegro/>
- Shusha, A. (2017). Does Financial Literacy Moderate the Relationship among Demographic Characteristics and Financial Risk Tolerance? Evidence from Egypt. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 11(3), p. 67-86. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v11i3.6>
- Taskinsoy, J. (2020). *Cost Implications of the Great Lockdown due to the Novel Coronavirus Outbreak*. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3604573>
- Tóth, I. G. & Hudácskó, S. (2020). A koronavírus-járvány társadalmi hatásai a közvélemény-kutatások tükrében. In Kolosi Tamás, Szelényi Iván, Tóth István György (szerk.) *Társadalmi Riport 2020*. Elérhető: (Letöltés ideje: 2021. 05. 21.) https://www.tarki.hu/sites/default/files/2020-10/553_572_Toht_Hudacsko_web.pdf

Vlada, C. G. (2020). Medical equipment delivered to Montenegro. *Senat.me*. (Letöltés ideje: 2021. 05. 15.) <https://senat.me/en/medical-equipment-delivered-to-montenegro/>

WTO (2020). *Trade falls steeply in first half of 2020*. World Trade Organization. (Letöltés ideje: 2021. 06. 25.) https://www.wto.org/english/news_e/pres20_e/pr858_e.htm

KENDERFI MIKLÓS – FŰRÉSZ ISTVÁN

SZEMLELETVÁLTÁS A SZAKKÉPZÉSBEN: A LEMORZSOLÓDÁS MEGELŐZÉSÉNEK PÁLYAORIENTÁCIÓ KÖZPONTÚ MEGKÖZELÍTÉSE

A pályorientációt a közgondolkodás, sőt még a szakmai köztudat is a pályaválasztással kapcsolatos feladatrendszernek tekinti hazánkban. Két körülmény azonban arra figyelmeztet, hogy a szakképzésben a beiskolázás utáni orientációnak igen nagy jelentősége van. Az egyik az iskolarendszer átalakulása, ami az átjárhatóság és az ágazaton belüli szakmaválasztás lehetőségét kívánja szélesebb körben biztosítani. Az oldalirányú mozgás csak a szakszerű és folytatódó pályorientáció révén lesz megalapozott és társadalmilag hatékony. A másik hangsúlyos jelenség a területen tapasztalt és mért lemorzsolódás. Tanulmányunkban a lemorzsolódás és a pályorientáció összefüggéseivel kívánunk foglalkozni, egy első szakaszában már megvalósult példa kapcsán. Véleményünk szerint a Székesfehérvári Szakképzési Centrumban a lemorzsolódás csökkentése céljából megvalósított projekt során sikerült a pályorientáció általános lehetőségeit keresve kiterjeszteni annak társadalmi szerepkörét.

A Székesfehérvári Szakképzési Centrumban (továbbiakban: Centrum) 2018-2020 között a lemorzsolódás csökkentése céljából került megvalósításra a GINOP 6.2.3. projekt (továbbiakban: projekt). Ennek keretében kialakításra került egy olyan együttműködési mód és eszközrendszer, ami a Szakképzés 4.0 Kormánystratégiában is megjelenő pályorientációs hátrányok csökkentése mellett a pályaválasztás életkori sajátosságai miatti korlátok figyelembevételével is támogatást nyújt az általános iskoláknak. Az esettanulmány választását az anyaggyűjtés során szerzett tapasztaltunk indokolta. Eszerint egyrészt a székesfehérvári centrumban egyedi, megkockáztatjuk példaértékű módon történt meg a projekteredmények átvitele az intézményi szakmai programokba, másrészt a megvalósításhoz korszerű, korosztályokat átfogó eszközöket, eljárásokat alakítottak ki.

Lemorzsolódás

A nemzetközi mellett a hazai szakirodalom is gyakran foglalkozik a lemorzsolódás fogalomkörével. Ebben a tanulmányban nem kívánunk kitérni a tanulóikat sikertelenül teljesítők és a minden tanulásnak hátat fordítók csoportjai közötti különbségek tisztázására. Nem készülünk érinteni az idevonatkozó európai statisztikákat, vagy az EU-s országok különböző gazdasági, oktatási rendszereiből, hagyományaiból eredő és ennek megfelelően eltérő értelmezéseit.

Hazánkban kiterjedt szakirodalma van a lemorzsolódás okainak és következményeinek (pl. Fehérvári, 2008; Mayer, 2008; Mihály, 2009). Az okok között gyakran szerepelnek a személyes vagy családi problémák, tanulási nehézségek, az oktatási rendszer felépítése, az iskolai légkör, vagy a tanár-diák kapcsolatok. Az iskolából való kimaradás együtt jár a munkanélküliséggel (de alacsony presztízsű pályafutással biztos), ezzel összefüggésben a szegénységgel, előbb-utóbb rossz egészségügyi állapottal, sőt a későbbi kriminalizálódás veszélye is felmerül (Bognár, 2011). Azt kell mondanunk, hogy ezen a területen egyéni és társadalmi, családi és iskolai, szakmai és politikai

Kenderfi Miklós tanszékvezető egyetemi docens, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Gazdaságtudományi Intézet, Humántudományi tanszék.

Fűrész István pályorientációs tanár, tanácsadó, Székesfehérvári Szakképzési Centrum.

okok és következmények, biológiai, pszichikus és szociális vonatkozások olyannyira összefonódnak és áthatják egymást, hogy a jelenségvilág komponenseinek pontos elhatárolása, meghatározása legalább annyira nehéz, mint a probléma sikeres gyakorlati kezelése.

Mi azokat a fiatalokat tartjuk e jelenségkör érintettjeinek, akik a társadalom és a munkaerőpiac által elvárt, adott programtípushoz köthető minimális szintű végzettség nélkül kerülnek ki az iskolai programból, vagyis aki valamilyen okból a képzés közben elhagyja az intézményt. A munkaerőpiaci integráció felől kívánunk közelíteni ehhez a jelenségvilághoz, kiemelten a képzetlenség miatt perifériára szorulás megelőzéséhez, kezeléséhez kívánunk adalékokkal szolgálni.

A kimaradás okaként az iskolai kudarc mellett gyakran jelenik meg a kutatási eredmények között a témánk szempontjából relevanciával bíró elégtelen pályaválasztás. Ezt állítják a szakiskolai igazgatók (Fehérvári, 2008), de Bodacz-Nagy (2011) is a szakmaválasztás kudarcaként említi, amikor arra jut, hogy a tanulók csupán fele tanulja a választott szakmát (szerinte minden tizedik gyermek más programtípusba szeretett volna járni). Szanyi F. (2011) arra a következtetésre jut, hogy a lemorzsolódás veszélye a kényszerpályára kerülők között nagyobb, mint a saját választás alapján szakmát tanulók esetében. Ezeknek megfelelően a lemorzsolódás megelőzésére ebből az aspektusból közelítő javaslatok is születtek. A Györgyi–Mártonfi szerzőpáros 2008-ban ajánlja az általános iskolások pályaválasztása mellett az iskola-, illetve szakmaváltásra való felkészülés támogatását is. Ehhez a gondolathoz kapcsolódik az Európai Tanács által elfogadott szakpolitikai ajánlás (Donlevy et al., 2019), ami a beavatkozás három szintjét különbözteti meg a prevenció formáinak megfeleltethető módon, vagyis a lemorzsolódás folyamatának stádiumai alapján határozza meg azokat:

- A primer prevenció (megelőzést szolgáló szakpolitikák) során cél, hogy még a probléma kialakulása előtt csökkentsék annak kockázatát.
- A másodlagos prevenció (intervenciós szakpolitikák) szándéka, hogy minél korábbi stádiumban felismerjék a veszéllyel járó állapotot.
- A harmadlagos megelőzés (kompenzáció szakpolitikák) során feladatunk az iskolát már elhagyó fiatal visszasesgítése az oktatás, képzés világába.

A lemorzsolódás problémakörének kezelése nem a pályaeorientáció legfőbb feladata, ugyanakkor mindhárom szinten értelmezhető, mint a megelőzés, a kezelés, valamint a megisméltődés elkerülésének egyik esélye.

Pályaeorientáció elmélete és hazai gyakorlata

A pályaeorientáció fogalmának tisztázásához két irányból közelítünk, a legelfogadottabb nemzetközi definíció, valamint a leggyakrabban hivatkozott hazai meghatározás felől. Az első szerint (EL-GPN, 2012) az életen át tartó pályaeorientáció (LLG – lifelong guidance), vagy magyarul jobban értelmezhető szóhasználattal az életút-támogató pályaeorientáció „*olyan tevékenységek összessége, amelyek bármilyen korosztályhoz tartozó állampolgárok számára, életük bármely pontján lehetővé teszik, hogy felmérjék képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődésüket; hogy észszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak; valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és egyéb olyan területeken, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat sajátíthatják el vagy használhatják.*” A hazai szakirodalomban Szilágyi korát megelőzve, a kilencvenes évek derekán értelmezte a fogalmat, amit itt mi most a Pályaeorientáció című egyetemi jegyzetből idézünk (Szilágyi & Völgyesy, 1996:59), mely a hazai felsőoktatás első tankönyve a témában: „*A pályaeorientáció egy olyan folyamat, amely a tanuló egyéni igényeinek figyelembevételével segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását, a lehető legszélesebb információnyújtás révén.*”

Amennyiben a mondat alanyát, a tanulót lecseréljük személyre, egyénre vagy egyszerűen állampolgárra, úgy gyakorlatilag megkapjuk az európai gondolatot.

A hazai gyakorlatot tekintve elmondhatjuk, hogy az életen át tartó pályaorientáció egy kampányjelleggel végzett, a pályaválasztási döntés közvetlen előkészítésére korlátozódó tevékenység, mely hozzávetőlegesen egy félévet jelent az általános iskola 8. évfolyamán. A teljesség kedvéért meg kell jegyeznünk azokat az alkalmakat, melyek már a 7. osztályosokat igyekeznek megszólítani, tágítva ezzel a felkészülés, az információszerzés idői keretét (Kenderfi, 2019). Ilyen országos rendezvények például a kereskedelmi és iparkamara kamionos road show-ja (VR szemüvegen keresztül való tapasztalatszerzést tesz lehetővé négy különféle tevékenységkörben), a szakmák éjszakája rendezvény, vagy a hagyományos megyei és regionális pályaválasztási kiállítások, melyek egyre inkább próbálják a végzősök helyett a fiatalabbakat megcélozni. Ebbe a sorba illik a szakképzési centrumok nyílt napjai, rendezvényei (Fűrész & Kulcsár, 2018). Ez utóbbihoz sorolhatóak azok az alkalmak, melyek során képző intézmény „házhoz megy”, vagyis kitelepül az általános iskolákba, annak pályaorientációs napja alkalmával.

Közös pontjai ezeknek a kezdeményezéseknek, hogy elmozdulást mutatnak a passzív információszerzéstől az aktivitás irányába, miszerint a különböző ismertető brosrák helyett a valódi tapasztalatszerzést állítják előtérbe. A tanulóknak nem olvasniuk kell az adott szakmáról, hanem kipróbálhatják magukat a különböző munkafolyamatokban. A másik hasonlóság, hogy valamennyi fórum a szakképzés világáról tudósít, ebbe az irányba terelve ezzel a tanulókat. A terelés fogalom az elmúlt rendszer sajátjaként emlegetett pályairányítást hívja emlékezetünkbe, amikor is a népgazdasági érdek alapján került befolyásolásra a pályaválasztás. Szempontunkból irreleváns, hogy a nemzetgazdasági, vagy a szakképző centrum tanuló utánpótlás biztosítási érdeke (vö. a HR terminológiájában „toborzás”) áll a befolyásolási szándék háttérében, mindenesetre nem a tanulóé, amit definíciójában Szilágyi és Völgyesy (1996) leszögez. Mindezt jól mintázza az egyik megyei szakképzési centrum szakmai anyagából vett idézet, melyet magyarországi jó gyakorlatnak tart: az általános iskolai tanulók *„testközelből is megismerkedhetnek az általunk oktatott szakmákkal”* (Euroguidance, 2020:33).

Fel kívánjuk hívni a figyelmet arra, hogy ezekben az esetekben a látványos produktumok (pl. cukrászati sütemény költemény, távirányítással különböző kunsztokat művelő robot), vagy a tevékenység újdonsága (szimulátorral vadászrepülő irányítani vagy alpintechnikával dolgozni a magasban) csupán a kíváncsiság felkeltésére alkalmas helyzetek. Ez nem azonos a valódi, kellően ki-munkált és a tanuló által akceptált érdeklődéssel, ami a tanulási motiváció alapját is képezheti.

A pályaorientáció gyakorlata és megítélése a hazai szakképzésben legalább másfél évtizedes múlttra tekint vissza. A Nemzeti Szakképzési Intézet támogatásával, a Szakiskolai Fejlesztési Program keretében készült el a témában az első kézikönyv (Szilágyi, Kenderfi, Rettegi és Völgyesy, 2004) és a hozzá tartozó munkafüzet (Szilágyi et al., 2004). A széleskörű szakmai támogatás ellenére sem vált általánosan a szakképzés integráns részévé a pályaorientáció. A hosszú ideje tartó zsigeri ellenállás abból az aggodalomból táplálkozik, hogy a tanulók komplex pályaorientációjának egyik eredménye az lehet, hogy a kellő ön- és pályaismeret birtokában lévő tanuló nem a szolgáltatást nyújtó intézmény képzési kínálatából választja életpályájának következő szakaszát.

Az életút-támogató pályaorientáció

A vizsgálatunk szempontjából releváns fogalmak tisztázása mentén kívánjuk körbejárni a címben megfogalmazottakat. A pályaszocializáció folyamatának értelmezéséből indulunk ki. Ritoók (1986:7) szerint ennek *„során az egyén bekapcsolódik a társadalmi munkamegosztásba, munkavégző társadalmi környezetéhez alkalmazkodik, s annak elismert, együttműködő és hatékony*

tagjává válik". Ezzel összefüggésben Szilágyi vezette munkacsoport (2005) elengedhetetlennek tartja a pályaelképzelés stabilitását és azt az erőfeszítést, ami a kitűzött cél eléréséhez szükséges. Szilágyi–Csirszka modelljét felhasználva – az életpályát két szakaszra bontotta (2000), a pályaadaptáció, valamint a pályatevékenység szakaszára, majd ezeket tovább tagolta: az előbbit az általános képzés és a szakmai képzés, míg az utóbbit a szakmai beilleszkedés és a hasznos szakmai tevékenység stádiumaira. Rámutat azokra a személyiségfejlődési folyamatokra és feladatokra is, amelyek a sikeres döntés meghozatalához szükségesek.

A személy aktuális állapotjelző fogalmaként említi a pályaválasztási érettséget, mely az általánosból a szakmai képzésbe való átmenethez szükséges döntés feltétele. Rókusfalvy (1969) szerint mindemellett ez a minőség *„biztosítja a szakmai képzésnek legalább minimális sikerét és felébreszti a tanulóban a szakmai beilleszkedésre való tartós törekvést”* is. A pályaválasztási érettség kialakulásában jelentős szerepet kap a reális önismeret. (Itt nem mehetünk el szó nélkül amellett, hogy valamennyi szakirodalom világosan jelzi a tanulók 14 éves kori pályaválasztási éretlenségét. Ennek egyenes következménye, hogy a pályaválasztási döntésben felértékelődik szocializációs csoportok hatása, kiemelten a szülőké.)

A következő fejlettségi szint a pályaeérettség (az előbbivel nem azonos, de a személyiségfejlődés folyamatában egységet képeznek), amely a képzés és szakmai beilleszkedés életpálya szakaszok közötti határon helyezkedik el. Ez teszi lehetővé a tanult szakmában majd az eredményes munkavégzést. A tényleges szakmai beilleszkedéshez ki kell alakuljanak a pályaeérettség elemei, úgymint *„munkaeérettség”, „üzemi érettség”, „szociális érettség”*. Ez utóbbi fogalom jól ismert a szocializáció témaköréből, ahol a szociális érettséggel fejezhető ki a folyamatban elért minőség. J. Szilágyi pályaszocializációs kutatásaira figyelemmel határozza meg, mely jól jelzi a pályaeérettséggel való összefüggését. Szerinte (1985:22) a szociális érettség *„a szakmai végzettségnek megfelelő, társadalmi normatívákat figyelembe vevő, a személyiség öndefinícióján alapuló, tanult társadalmi szerepek felelősséggel való alkalmazása”*.

A folyamat harmadik eleme az önmegvalósítási érettség, mely a hasznos szakmai tevékenység során jellemzi az egyént. Ez alatt azt értjük, hogy képességeinket úgy ki tudjuk bontakoztatni a munka során, hogy a saját és a környezet realitásaihoz igazítva, önállóan hozzuk meg az egyéni életpályával kapcsolatos soron következő döntéseket. Mert döntések bizony lesznek, hiszen a XXI. század emberének útja változással, változtatással, adott esetben vargabetűkkel és zsákutcákkal terhelt (pl. lemorzsolódás).

Rókusfalvy (1969:37) írja, hogy *„a pályafejlődés a személyiség egyéni fejlődésének egyik oldala. Azt mutatja, hogy az ember munkáján, hivatásán, mint sajátos eszközön keresztül hogyan fejezi ki, hogyan fejleszti, valósítja meg önmagát”*. A szakemberek többsége olyan folyamatnak tekinti a pályafejlődést is, amely végig kíséri életünket. Így nyilvánvaló a személyiségfejlődéssel való szoros összefüggése.

Visszatérve a témánk szempontjából lényeges jelenségekhez, most a pályaeorientációval mint pedagógiai folyamattal foglalkozunk. Hivatkozhatunk bátran a közel fél évszázados hazai tanulmányokra (Rókusfalvy, 1969; Völgyesy, 1976), amikor is ennek kapcsán a pályaválasztási döntéshez szükséges információkat taglaljuk. Mindkét szerző a tanuló önismereti munkáját és a külső környezet megismerését állítják az explorációs tevékenység középpontjába. A megfelelő szintű öndefiníciót adják a személyiségjellemzők (kiemelten a képesség, érdeklődés, érték, munkamód, tanulási stílus) reális ismerete. A külső ismeretkörhöz tartozik a pályák, szakmák, képzési rendszerek világa, a munkaerőpiac, de a munkaügyi és jogi ismeretek is. A kognitív információfeldolgozási modell is ezekre az ismeretekre épít. Peterson munkatársaival (2002) úgy gondolkozik, hogy mindenkinek el kell sajátítani az életpálya-építéshez szükséges kompetenciákat és az információfeldolgozási (információszerzés, értékelés, feldolgozás, szintézis) képességeket. Az elsövel

kapcsolatban Watts (2013, id. Borbély-Pecze, 2016) megközelítését ajánljuk, aki az életpálya-építési kompetenciái oktatása alatt azt a fejlesztő tevékenységet érti, melynek eredményeképpen a tanulók képessé válnak az életpályájuk során felmerülő kérdések megválaszolására. Az egész modellben Super pályáérettség (1977, id. Herr & Cramer, 1992) fogalma köszön vissza, hiszen ő is a minőségi információ alapján történő önálló döntést és ezzel összefüggésben a tervezést hangsúlyozza. Az idevágó elméletek többsége egyetért abban, hogy a minőségi (aktuális, megbízható, valóságához igazított) információkra épül az életpálya adott szakaszához köthető döntés, melynek a személyiség oldaláról feltétele a kellő pályaválasztási-érettség.

Általánosan elfogadott egyik legalapvetőbb pedagógiai cél, hogy az oktatási folyamat során elsajátított ismeretek alkalmazása lehetővé váljon. Ennek az alkalmazásnak a megértéséhez két fogalomra kívánunk röviden kitérni. Az első a kognitív információfeldolgozási modellből ismert metakogníció, ami leegyszerűsítve a döntés végrehajtásához szükséges bázis. A másik pedig a transzferálás, ami lehetővé teszi, hogy egy adott feladattal kapcsolatban megtanultakat új helyzetben is tudjuk kamatoztatni. A pályaeorientáció területén mindez úgy értelmezhető, hogy a pedagógiai tevékenység során a tanulók elsajátítják az életpálya-építési kompetenciákat, melynek birtokában képesek lesznek az önálló problémamegoldásra. Ennek a szemléletnek (hívhatjuk így is) a kialakításával az általános képzés végén próbálkozunk abban a reményben, hogy mindezt az életútjuk során a későbbiekben (a pályaválasztást követően pl. álláskereséskor, pályamódosításkor, vagy új képzésben való részvétel kapcsán) is fogják tudni alkalmazni. Erre a hazai iskolarendszer a gyerekek 14 éves kora előtt ad lehetőséget (ismerve a hazai gyakorlatot ez az állítás önmagában nehezen állja meg a helyét), amikor még éretlenek a feladatra. Nem marad más, mint az életpálya valamely következő szakaszában érdemes erre figyelmet fordítani. Tehát marad a pályaeorientáció területén feladat a szakképzés idejére is.

Itt kívánjuk elmondani, hogy a szakképzésbe illeszkedő pályaeorientációs feladatok hazai rendszerbe állításának jelentős fejezete volt a Világbanki Szakközépiskolai Program, valamint a korábban már említett Szakiskolai Fejlesztési Program két üteme. Mártonfi (2015) szerint az SZFP utóélete elsősorban a módszertani kultúra, a szemlélet, a mérés-értékelési kultúra átalakulása nyomán lehetséges az új rendszerben. Erre alapoz a bevezetőben jelzett projekt is, melynek keretén belül a pályaeorientáció szakképzésbeli szerepét igyekszünk tágítani a lemorzsolódás megelőzésének érdekében.

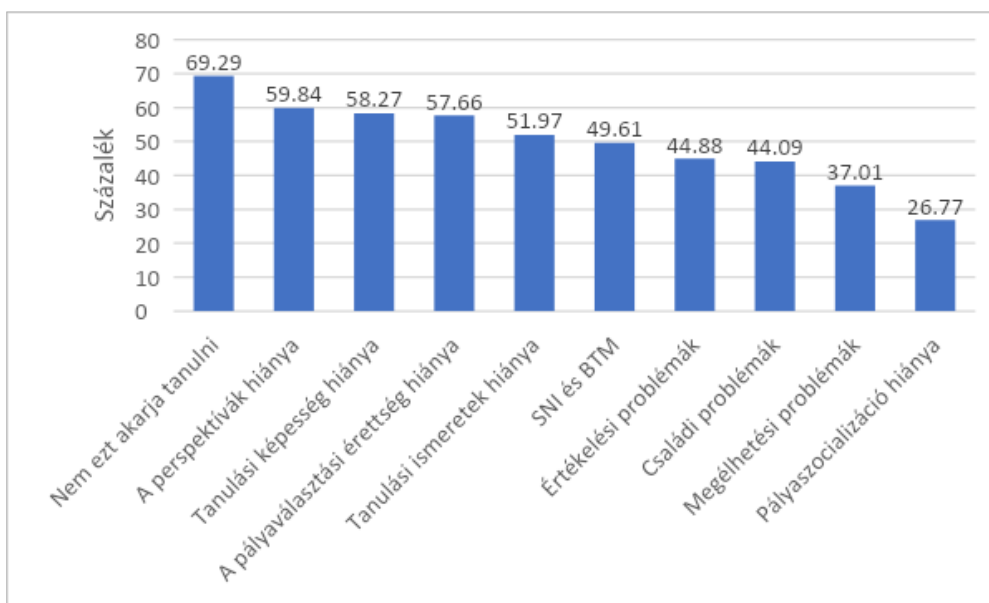
A kérdőíves vizsgálat

A tanulmány empirikus részét ketté bonthatjuk. Az első vizsgálat alkalmával a Centrum munkatársai véleménye alapján kiválasztásra kerültek a lemorzsolódást befolyásoló tényezők, majd ezek fontossági sorrendbe állítása történt meg. Ezt követően a vezető helyre kijött faktort célzó pedagógiai tevékenységek elemzése következett.

Először a lemorzsolódással összefüggést mutató okok feltérképezése és azok sorrendbe állítása céljából fókuszcsoportos beszélgetésen vettek részt a Centrum iskoláinak képviselői. A saját tapasztalatok megosztása mellett a szakirodalom által hivatkozott tényezők is belekerültek a mintegy harminc elemszámú csokorba. A gyűjtést követően megbeszéléssel együtt csoportosítás következett, azaz a hasonlóak összevonása után került megnevezésre az adott 10 tartalmi kategória. Ez a lista adja a lemorzsolódás okait a pedagógus munkatársak gyakorlati tapasztalata alapján. A következőkben a kidolgozásra került 10 ok közötti fontossági sorrend kialakítása volt a cél. Ennek érdekében a Centrum saját iskoláiban, 127 tanár körében folytattunk kérdőíves felmérést, melynek eredményeit az 1. ábrán mutatjuk be. Itt jegyezzük meg, hogy kontroll csoportban való részvételre egy szomszéd megye szakképzési centrumának három iskolájában tanító 42 főt kértünk

fel. Ezen 42 kérdőív eredményeinek a részletezésére nem kívánunk kitérni, mert azok nem mutatnak semmiféle említésre érdemes eltérést saját adatainktól.

1. ÁBRA: A LEMORZSOLÓDÁST BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK (N=127, %)



Forrás: kutatási eredmények alapján saját szerkesztés, 2021.

Az ábra segítségével könnyen érzékelhető, hogy a lemorzsolódás okai rangsorának első helyén a „nem ezt akarja tanulni” szerepel valódi különbséggel, a vizsgálati mintában szereplő tanárok véleménye szerint. Ez a gondolat egyértelműen az általános iskolai pályaválasztási döntés megalapozottságának kérdését veti fel, így a pályaaorientációs tevékenység minőségét.

A második helyen szereplő „perspektívák hiánya” a jövőképpel és a tervezéssel mutat összefüggést. A hátrányos helyzetű csoportok gyakori sajátja a hosszútávú előre gondolkodás hiánya, ami nem kedvez a tanulásnak, a szakmaszerzésnek mint a jövőbe való befektetésnek. Ez a tervezés a negyedik helyre rangsorolt „pályaválasztási éretlenséggel” is összekapcsolódik, hiszen az ebben a gondolatkörben értelmezhető superi pályaérettség fogalmának egyik alkotóeleme a tervezési készség.

A két ok között a „tanulási képességek hiánya” szerepel a sorrendben, melyet gyakran emleget a lemorzsolódással foglalkozó szakirodalom. Szilágyi (2009) a szakma elsajátításához szükséges alapkompenciaként említi az anyanyelvi kommunikációt, a számolás képességét, valamint a hatékony, önálló tanulást, mely utóbbi a rangsorban az ötödik helyen szerepel „tanulási ismeretek hiánya” címen. Szilágyi kutatása során azt találja, hogy a szakiskolások csupán töredéke rendelkezik azzal a képességfedezettel (különös tekintettel a figyelemkoncentrációra, a rövid távú és a vizuális emlékezetre, valamint az analógiás gondolkodásra), ami a követelmények teljesítéséhez szükségesek. Még az is kiderül a dolgozatból, hogy a tanulók nem jellemezhetőek önálló tanulási stílussal (a vizsgálatban „ismeretekkel”).

A rangsor második felében szereplő okokhoz csupán néhány megjegyzést kívánunk még hozzáfűzni a továbbiakban. A „pályaszocializáció hiányának” utolsó helye azzal magyarázható, hogy az említett folyamat kezdetét jellemzően megelőzi a lemorzsolódás a szakképzésben.

A „családi problémák” és a „megélhetési problémák” egyaránt a szocializáció feltételét adó körülményként értelmezhető, melyeknek kezelése, kompenzációja túlmutat a pedagógiai intervenciókon.

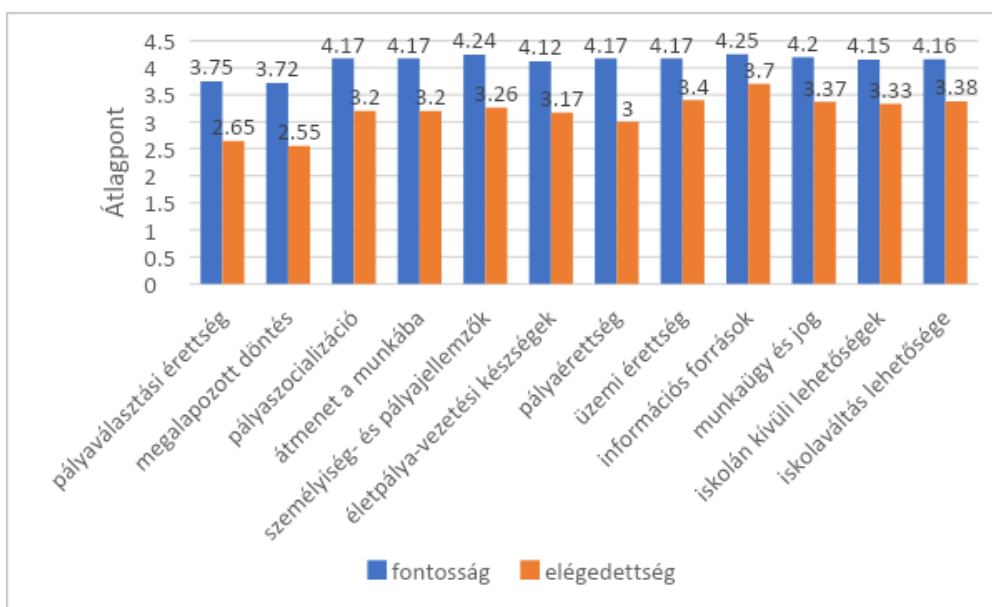
Az „SNI és BTM” azt a tanulói kört jelzi, akik sajátos nevelési igényvel rendelkeznek, vagy beilleszkedési, tanulási nehézséggel, magatartási problémával bírnak. Értelemszerűen nem minden tanuló tartozik ebbe a különleges bánásmódot igénylő szegmensbe.

A GAP analízis

A második vizsgálat a GAP analízis, mely a hazai szakirodalomban rés- vagy eltéréselemzésként ismert. Az ilyen típusú elégedettség vizsgálat lehetővé teszi az adott szervezet tervezett céljai és tényleges eredményei közötti inkonzisztencia (rés) feltárását, mely alapjául szolgálhat azok csökkentésére irányuló konkrét intézkedések kidolgozásához. Az adatok alapján pontos képet kaphatunk a kevésbé hatékony gyakorlatokról, az esetleges fejlődési lehetőségekről.

Saját vizsgálatunk során 12 olyan állítással kapcsolatban érdeklődtünk, melyeknek a háttérben pályaorientációval összefüggést mutató pedagógiai tevékenység áll. Ezek kimunkálásában a hazai szakirodalom mellett kiemelt segítséget nyújtottak Pogátsnik (2018) doktori értekezésének tanulságai. A kutatás ezen szakaszába 150 centrumban tanító pedagógust vontunk be, létszámarányosan az elméleti és gyakorlati oktatókat. 131 főtől visszaérkezett kitöltött kérdőív adja a vizsgálati mintát. A mérés célja az, hogy megismerjük a tapasztalataikat a Centrumban folyó pályaorientációs munkáról, amely eddigi eredményeink szerint hatással van a lemorzsolódásra. 5-fokú skála segítségével nyilváníthatják ki véleményüket az adott állításokról, azok jelentőségéről és megvalósulásával összefüggésben. Két kérdés vonatkozott a képzés 9. évfolyamára beiratkozott tanulók előzetes pályaorientációjára és a pályaválasztási döntésük megalapozottságára, míg a többi a pályaelettség megszerzését segítő iskolai munka részterületeire irányult. A kérdőíves vizsgálat eredményeit a 2. ábrán kívánjuk közreadni.

2. ÁBRA: A PÁLYAORIENTÁCIÓVAL ÖSSZEFÜGGŐ TERÜLETEK JELENTŐSÉGE ÉS AZ AZOKHOZ KAPCSOLÓDÓ TEVÉKENYSÉGGEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG (N=131, ÁTLAGPONT)



Forrás: kutatási eredmények alapján saját szerkesztés, 2021.

A következőkben három szempontból foglalkozunk a kapott adatokkal. A vizsgálati minta véleményét árnyaljuk a tanulók pályaorientációjának különböző aspektusaihoz kapcsolódó állítások fontosságát illetően, ezek teljesülését vesszük a helyszíni szolgáló intézmény vonatkozásában, valamint a fejlesztendő területek kijelölése végett az egyes összetevők mentén nézzük meg a jelentőség és az elégedettség közti eltéréseket.

Vizuálisan is könnyen megragadható az egyik legfőbb eredmény, miszerint valamennyi pályaaorientációval összefüggő állítás jelentőségében valódi különbséggel múlja felül az adott területen folytatott tevékenység okozta elégedettséget.

A tanárok szerint a szakképzési centrumban kiemelt fontossággal bír a különböző információszerzési források használata, különös tekintettel a számítógépes ismeretekre és az internethasználatra. Ez azt az üzenetet hordozza számunkra, hogy ezen szemlélet szerint a pályaaorientációval összefüggésben a hangsúly a digitális térben való tájékozódásra tolódik át az iskolában. A másik magas átlagpont miatt aláhúzható gondolat az ember – pálya megfelelés. Ez a hazai pályalelektannal foglalkozó szakirodalomban Csirszka (1966) révén már több mint fél évszázada megfogalmazott kölcsönös viszony, mely követelményként és lehetőségként is értelmezhető. Érdekes találkozás ez a két megközelítés a hagyománynak és a XXI. század harmadik évtized technikájának.

A legelutasítottabb állítások tartalma egybevág, miután mindkettő a szakképzésbe jelentkező tanulók döntésével mutat összefüggést. Az egyik az érettségükre vonatkozik, míg a másik a pályaválasztásuk megalapozottságára. A témák fontossági sorrend végére kerülésének háttérében az szerepel, hogy a szakképzés kevésbé látja a saját helyét és szerepét az általános iskolások döntésének előkészítésében.

A tevékenységek teljesülésével kapcsolatban azt állapíthatjuk meg, hogy a digitális információszerzés itt is vezető helyre került. Ez azt jelenti, hogy nemcsak fontos ez a pályaaorientációs kérdés a képzőintézmény munkatársai számára, hanem elégedettek is ezen a területen folytatott munkájukkal.

Valódi különbséggel került utolsó helyre teljesítés szempontjából is a korábban említett két pályaválasztásra vonatkozó gyakorlat, vagyis ezekkel a célokkal kapcsolatban a legelégedetlenebbek. Kijelenthető tehát, hogy a vizsgálatba került tanárok nem tartják fontosnak és nem is kívánják szerepet vállalni a pályaválasztási érettség fejlesztésében, illetve a későbbi életpálya szakaszra áttérés előkészítésében.

Eltérő a vélekedés a pálya-, illetve a munkaérettség kimunkálásáért folytatott területtel összefüggésben. Mindkettőt azonos jelentőségűnek tartják, de igen erős differencia mutatkozik a mindennapos fejlesztésük megítélésében. Az előbbi minőség kialakításával elégedettek legkevésbé, míg a másodikkal a leginkább. Némi ellentmondás mutatkozik ebben a helyzetben, hiszen a pályaérettséggel való foglalkozás hiátust szenved, az arra épülő munkaérettség pedig előtérbe kerül a szakképzési centrum pályaaorientációs repertoárjában.

A pályaszocializációval kapcsolatos mozzanatokkal (pályaszocializáció, átmenet a munkába) összefüggő válaszok teljesen egybevágó véleményeket tükröznek. Gyakorlatilag ez mondható el a három utolsó tevékenységgel (munkaügyi és jogi ismeretek, pályakezdés, iskolaváltás) kapcsolatban is, melyek a szakképzést követő pályaszakaszra vonatkoznak.

Az életpálya-vezetési készségek fejlesztése a fontossági rangsor utolsó negyedébe szorul, vagyis a tanárok ezt a területet nem tartják kiemelt jelentőségűnek. Ezzel párhuzamosan az elért eredmény is a lista végére szorul.

Összefoglalásul elmondhatjuk, hogy a valódi pályaaorientáció és a pályaválasztási érettség hiányában megalapozatlan döntéssel bekerült tanulók megtartása és elkötelezetté tétele a mért rések mellett nem hatékony. A pályaszocializáció nem helyettesíthető szakmai szocializációval. A mérési eredmények, tehát az elvi elvárások és a gyakorlati megvalósítás közötti különbségek ugyanakkor azt mutatják, hogy a belépő tanulók nem kapják meg a pályára való felkészítés szocializációs elemeit, ami lemorzsolódási és pályaelhagyási kockázatot jelent. Különös probléma ebben az, hogyha összevetjük azzal, hogy a 6. és 7. kérdések (életpálya-vezetési készségek, pályaérettség) teljesülési értékei szerint nem történik meg az általános iskolai pályaaorientációs hiány

kompenzálása az életpályára való felkészítéssel. Ez pedig azt jelenti, hogy a lemorzsolódás megelőzésére sem fordítódik elegendő munka. Kérdés, hogy ismerik-e a nevelőtestületek tagjai teljes létszámban a „Foglalkoztatás I.-II.” kerettantervi egység rendeltetését, tartalmát, időkeretét, a képzésben elfoglalt helyét?

A cselekvési terv és annak megjelenítése a Szakmai programban

Az eredmények tükrében indokoltnak tartottuk egy olyan cselekvési terv kialakítását, ami a pályorientációt, illetve annak részleges és gyakran teljes hiányát, mint a lemorzsolódást döntő mértékben meghatározó tényezőt vesz figyelembe.

1. TÁBLÁZAT: CSELEKVÉSI TERV

Jelenség	Cél	Feladat
Az általános iskolák viszonya a pályorientációhoz formális.	Megismerni az általános iskolákban folyó pályorientációs munkát és a viszonyt a 2019. évi LXXX. törvényben (Szakképzési tv. 112.§) meghatározott feladathoz.	Beiratkozáskor megvizsgálni, hogy milyen pályorientációs események segítették a tanuló iskolaválasztását.
Az általános iskoláknak támogatásra van szüksége a pályorientációs munkához.	Szakmai segítség nyújtása eszközök, módszerek átadásával.	A Centrum által kifejlesztett eszközök bevezetésének segítése a pedagógusoknak szóló módszertani támogatással.
A tanulók jövőképe hiányos, nem rendelkeznek egyéni tervvel.	A motiváció fokozása érdekében pályakép kialakítása.	Tanulói portfólió, pályaismereti gyűjtőlap kialakítása és egyéni támogatás.
A pályakövetés gyakorlata és eredményei nem alkalmasak a tanulók ösztönzésére és a szülők hiteles tájékoztatására.	Hiteles, FEOR alapú pályakövetés kialakítása.	A spontán adatgyűjtések helyett a foglalkoztatók lekérdezésére alapuló pályakövetési rendszer kialakítása (képesítés, munkakör FEOR száma).
A lemorzsolódással közvetlenül nem fenyegetett, de hibás pályaválasztási döntés alapján az iskolákban levő tanulók motivációhiánya negatívan hat vissza az egész tanulóközösségre.	A passzív kallódók motivációjának fokozása. Tanulási technikák fejlesztése és pálya (tanulási út) tanácsadás.	A Centrumban „karrierpontok” létrehozása, ehhez pedagógusok felkészítése.
Elégtelen lehetőségek a különböző munkafolyamatokhoz kapcsolódó tevékenységek kipróbálására.	A munkapróbát biztosító labor-együttes kialakítása valamennyi képzési ágazat támogatására.	A munkapróba és az ember – pálya megfelelés feltárását és megerősítését célzó, számítógéppel is támogatott egyéni és csoportos tanácsadás.

Forrás: A „Cselekvési terv” dokumentum alapján saját szerkesztés, 2021.

A következőkben a cselekvési terv alapján elért eredményeket kívánjuk röviden bemutatni, melyek stratégiai szintre emelt intézkedésekben is megjelentek.

- A cselekvési terv figyelembe veszi, hogy a pályorientációban az általános iskolákon kívül számos szervezet érintett és vállal feladatot a korábbi munkaügyi központok által megkezdett tevékenység nyomán. A felsorolást mellőzve jelezzük, hogy a Centrum által kifejlesztett és a helyi tankerület által iskoláikban terjesztett „Pályára fel!”

társasjáték egyik rendeltetése, hogy különböző szervezetek pályaeorientációs lehetőségeit bemutassa a tanulóknak. A másik szerepe szerint adalékokkal szolgál e rendezvények integrálásához az iskolák pályaeorientációs gyakorlatába.

- Beiratkozáskor tanulók és a szülők véleményének kérdőíves vizsgálata az iskolaválasztás alakulását befolyásoló pályaeorientációs eseményekkel összefüggésben.
- A gólyatáborok alkalmával lehetőség biztosítása az ember – pálya megfelelés feltárására és a választott szakma előzetes, mélyebb megismerésére. E tevékenység alapján a tanulók elkötelezett (jól választó), bizonytalan és újra tervezést igénylő csoportokba sorolása. Ennek megfelelően egyéni és csoportos támogatás biztosítása az ágazaton belüli mozgás és választás megtervezésére, végső esetben a váltás előkészítésére.
- A tankerülettel együttműködve az általános iskoláknak pályaeorientációs eszköz átadása és a pedagógusok felkészítése ezek használatára.
- Rendelkezésre áll a Centrum képzési programjának minden ágazatát átfogó munkapróbáló labor.
- A Centrum iskoláiban közös alapú Szakmai program kialakítása, különös tekintettel a cselekvési terv céljaira és az eredmények továbbvitelére.
- A projekt fenntartási kötelezettségeinek tervezése során nagyobb szerepet kap a SZIR (szakképzés információs rendszer) pályakövetési eredményeinek kommunikációja, a FEOR (Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere) alapú összehasonlítás kiegészítő, belső elemző módszer lesz.

Az új működési dokumentumként bevezetésre került Szakmai programban kiemelten jelenik meg a pályaeorientáció minden területe, különösen a pályakorrekciós tevékenység, a pályaeérettség megszerzését segítő eljárások rendszere és a lemorzsolódást megelőzését célzó feladatok. Az alábbiakban a lemorzsolódás megelőzését segítő pályaeorientációs feladatokat részletezzük, melyek öt önálló fejezetet képez az anyagban.

A **pályaeorientáció** kifejezés a saját fejezetben és azon kívül 37-szer fordul elő a dokumentumban mindig konkrét tényként, feladatként, sohasem a jelszavak vagy elvek szintjén. Különös értéként definiált elemei a pályaválasztási érettség, a karriertervezési képesség, a pályaeérettség és az üzemi/munkahelyi érettség. A pályaeérettség, mint fontos szakképzési cél 9 konkrét vonatkozásban fordul elő.

A **személyiségfejlesztés pályaszocializációs feladatai** között meghatározásra kerül a pályaszocializáció rendeltetése és feladatrendszere, melynek megvalósulására és koordinálására, valamint az oktatók közötti megosztásának segítésére az iskolák éves munkatervében intézkedéseket és felelősöket határoznak meg. Ennek a folyamatnak öt szakasza, illetve tevékenységterülete különíthető el, úgymint pályaeorientáció, a pályaválasztási döntés és módosítás, a szakképzés és a pályaeérettség megszerzése, pálya-és karriertanácsadás, pályavitel (ez utóbbi már az iskolán kívül valósul meg). A pályaszocializáció fogalomkör jelentőségét jelzi, hogy 20 vonatkozásban fordul elő a dokumentumban.

A **különös figyelmet igénylő atipikus esetek kezelése** fejezet a csoportba tartozó tanulókkal kapcsolatos pedagógiai tevékenység kifejtését tartalmazza. A tanulók tipikus csoportjai mellett a pedagógusok nagy figyelmet fordítanak az egyedi gondoskodást igénylő, de tipikus csoportba nem sorolható tanulók tanulmányi haladására és személyiségének fejlesztésére, így lemorzsolódásuk megelőzésére. Ennek keretében pályaeorientációs tanár és pszichológus áll segítségül rendelkezésre.

A tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkózását segítő program során nem csupán a tanulási képességekre és a szociokulturális körülményekre kerül a fókusz a támogató pedagógiai tevékenység alkalmával. Itt is figyelembe veszik, hogy a lemorzsolódási veszély gyakran a megalapozatlan pályaválasztásból, a nem szakszerű és folyamatként megvalósult pályaeorientáció hiányából következik,

Az előmeneteli biztonság erősítése és a kliensorientált értékelés a témánk szempontjából utolsó releváns rész, mely látszólag nem pályaeorientációs elem. A bementi oldalról nézve valóban nem, de a szakképzés alatti pályaeorientációban és pályaszocializációban már más a helyzet. Az előmeneteli biztonság és a kliensorientált értékelés szintúgy beletartozik a kiemelt feladatrendszerbe, hiszen, ha a pályaeorientáció során az egyéni képességek és a személyes tulajdonságok szerepet kaptak a választásban, akkor ennek a tanulmányi előmenetelben és értékelésben is érvényesülni kell. A személyre szabott feladatokkal elért sikerélmények erősítik a tanulóban azt az érzést, hogy választásuk helyes volt. Különösen fontos ez a bizonytalan tanulók esetében, akik fokozott lemorzsolódási kockázatot jelentenek.

Összefoglalás

A bevezetőben tett megállapítás, miszerint pályaeorientációt még a szakmai közgondolkodás is a beiskolázással kapcsolatos feladatrendszernek tekinti (ami lezárul a középfokú intézménybe való felvétellel), ez a Centrum iskoláiban jelentősen változott az egyfajta missziót is teljesítő projekt kapcsán. Ezt a szemléletváltást, miszerint komplex értelmezést kapott a pályaeorientáció, a közös tevékenységünk másodlagos hozadékként értékeljük. A Centrumban dolgozó pedagógusok a szakmai és oktatási lehetőségeiket, foglalkoztatási biztonságukat nem csak a beiskolázási létszámban, hanem a képzés eredményességében is látják. Vagyis részben abban, hogy a megalapozott döntés alapján beiratkozott tanuló megtartható az iskolában.

A projekt eredményességét első körben a lemorzsolódási adatok kétéves alakulása igazolja, mely hosszútávon akkor tartható fenn, ha a képzésbe lépők pályaeorientációja megalapozott döntést eredményez.

Végül, de nem utolsó sorban meg kívánjuk jegyezni, hogy kiteljesedett az a Pályaeorientációs portál (<http://palyaeorientacio.szfszc.hu/>), aminek szlogenje előrevetíti, hogy nem a beiskolázás mennyiségi céljait tekintik fontosnak. A „Mi elkísérünk az óvodától az egyetemig” szlogent a szolgáltatási tartalom igazolja. Az egyedülálló jelző nem a szerénységet mellőző minősítés, hanem annak a ténynek a megállapítása, hogy olyan eszközről van szó, aminek nincs közvetlen, mennyiségi jellegű beiskolázási célja, tehát távol áll a toborzás minden módjától. A jelzett pályaeorientációs honlap mellett természetesen létezik a Centrum beiskolázást közvetlenül segítő információs portál is. Meg kell jegyeznünk, hogy léteznek olyan pályaeorientációs problémák és feladatok, amelyek az iskolarendszeren kívül keletkeznek. Ezek megoldása kívül esik a projekt lehetőségein, de egy részükre a projekteredményekre és a Szakképzés 4.0-ára is támaszkodó, közös alapú szakmai program megoldást kínál.

Köszönetünket kívánjuk kifejezni Kulcsár Szilvia kancellárnak és Szépné Holczer Piroska főigazgatónak, akik kezdettől fogva segítették a szellemi adottságok és fizikai feltételek biztosításával, hogy a projekt során a pályaeorientációs szemlélet és valódi tevékenység a Centrumban kiteljesedhetett, valamint környezetében a túrt kategóriából a támogatottba léphetett előre.

Irodalomjegyzék:

- Bodacz-Nagy, B. (2011). Iskolai kudarcok. *Új Pedagógiai Szemle*, 61(6), p. 65-74.
- Bognár, M. (2011). Egy sikeres kezdeményezés a korai iskolaelhagyók integrálására: az FSZK Dobbantó programja. *Esély*, 2011(6), p. 77-101.
- Borbély-Pecze, T. B. (2016). Szakképzés és pályaeorientáció – tévutak és lehetőségek. *Educatio*, 25(1), p. 59-69.
- Borbély-Pecze, T. B., Fazakas, I. & Juhász, Á. (2019). Pályabolyongások. *Új Pedagógiai Szemle*, 69(7-8), p. 95-106.
- Donlevy, V., Day, L., Andriescu, M. & Downes, P. (2019). Assessment of the Implementation of the 2011 Council Recommendation on Policies to Reduce Early School Leaving. Final report: July. European Union. Brussels.
- <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/72f0303e-cf8e-11e9-b4bf-01aa75ed71a1/language-en>
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (2002). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. In: Duane Brown and Associates: *Career Choice and Development*. John Wiley & Sons, New York, p. 312-369.
- Euroguidance (2020). *Magyarországi jó gyakorlatok*. Pályatanácsadói Díj. NSZFI. Budapest.
- https://drive.google.com/file/d/1nKPt06_f4t0bx7FKqN2LiA-AbOzyPkQ1/view
- Fehérvári, A. (2008). Lemorzsolódás a szakiskolákban – egy empirikus kutatás tapasztalatai. In: Fehérvári, A. (ed.): *Szakképzés és lemorzsolódás*. Kutatás közben 283. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest. p. 165-281.
- Fehérvári, A. (2012). Tanulási utak a szakképzésben. *Iskolakultúra*, 22(7-8), p. 3-19.
- Fűrész, I. & Kulcsár, Sz. (2018): *Pályára fel! Útmutató pedagógusoknak és családoknak*. Székesfehérvári Szakképzési Centrum. Prisma Sikertanoda Oktatási és Szolgáltató Kft., Székesfehérvár. 94 p.
- Györgyi, Z. & Mártonfi, Gy. (2008). Javaslatok a szakiskolai lemorzsolódás megelőzésére. *Szakoktatás*, 2008(6), p. 14-18.
- Herr, L. E. & Cramer, H. S. (1992). *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*. HarperCollins Publishers, New York. 785 p.
- J. Szilágyi, K. (1985). Kísérlet a szociális érettség vizsgálatára a felsőoktatásban. *Pályaválasztás*, 18(4), p. 19-26.
- Kenderfi, M. (2019). A pályaeorientáció elmélete és gyakorlata hazánkban. *Munkaügyi Szemle*, 62(4), p. 52-61.
- Mártonfi, Gy. (2015). *Szakiskolai Fejlesztési Program, 2003–2009*. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest. 103 p.
- Mayer, J. (2008). Az iskolafokozatok közötti átmenet néhány problematikája. In: Mayer, J. (ed.): *Adaptációs kézikönyv*. OFI, Budapest. p. 8-26.
- Mayer, J. & Németh, Sz. (2006). A legfeljebb általános iskolát végzettek helyzete. In: Imre, A. (ed.): *Tanulói utak. A középfokú oktatás átalakulása a kilencvenes években*. Országos Közoktatási Intézet, Budapest.
- Mihály, I. (2009). „A csendes járvány” – Az iskolai lemorzsolódás veszélyei. *Új Pedagógiai Szemle*, 59(4), p. 112-118.
- Pogátsnik, M. (2018). *Műszaki képzésben tanuló fiatalok pályaeorientációjának, pályaeorientációjának alakulása és a pályaeorientáció szerepe*. Doktori értekezés. ELTE. PPK. Neveléstudományi Doktori Iskola, Budapest.
- Ritoók, P. (1986). *Személyiségfejlesztés és pályaeorientáció*. Tankönyvkiadó, Budapest.
- Rókusfalvy, P. (1969). *Pályaeorientáció, pályaeorientációs érettség*. Tankönyvkiadó, Budapest.
- Szanyi, F. E. (2011). Hiányszakmát tanuló végzős szakiskolások. *Új Pedagógiai Szemle*, 61(6), p. 57-64.
- Szilágyi, K. (2000). *Munka- pályaeorientáció mint professzió*. Kollégium Kft., Budapest.
- Szilágyi, K., Kenderfi, M., Rettegi, Zs. & Völgyesy, P. (2004). *Pályaeorientáció*. Tanári kézikönyv. Suhajda, Cs. J. (ed.) Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest.
- Szilágyi, K. et al. (2004). *Szakképzésre készülők*. Pályaeorientáció a 9. osztályban. Suhajda Cs. J. (ed.) Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest.

Szilágyi, K. et al. (2005). *A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintjei, fejlesztésének lehetőségei*. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest.

Szilágyi, K. (2009). Tanulói profilkép – Az egyéni profillap mint a szakmához jutás esélyét támogató pedagógiai eszköz. *Új Pedagógiai Szemle*, 59(10), p. 55-66.

Szilágyi, K. & Völgyesy, P. (1996). *Pályorientáció*. Egyetemi jegyzet. GATE. GTK. TKI, Gödöllő.

Völgyesy, P. (1976). *A pályaválasztási döntés előkészítése*. Tankönyvkiadó, Budapest.

DRJENOVSZKY ZSÓFIA – SZTÁRAY KÉZDY ÉVA

KISGYERMEKES SZÜLŐK A MUNKAERŐPIACON: OTTHONLÉVŐ APÁK - DOLGOZÓ ANYÁK (I. RÉSZ)

Otthonlévő apák tapasztalatai

Napjainkban a kétkeresős családmódel gyakorlata a nőkre, és különösen a kisgyermeket nevelő anyákra kettős terhet ró: a kereső tevékenység mellett az otthoni teendőket is el kell látniuk, ugyanis a hazánkban még mindig uralkodó hagyományos családi szerepfelfogás szerint ezek elsősorban női feladatok. Az utóbbi időszakban viszont megfigyelhető egyfajta elmozdulás a hagyományos apakép felől egy új típusú, gondoskodó apakép irányába. A gondoskodás egy speciális esete, amikor egy apa maga vállalja a házimunkával, gyermekgondozással kapcsolatos teendőket, míg az anya visszatér a gyermek mellől a munkaerőpiacra. Ahogy változnak a nemi szerepekkel kapcsolatos elvárások, egyre fontosabbá válik kutatásuk.

Jelen tanulmány célja tehát, hogy bemutassuk, milyen munkaerőpiaci jellemzőkkel írhatóak le ezek a családok. A 31 apával készített interjú alapuló kutatásunk eredményei szerint az édesapák 4 típusa különböztethető meg a családtámogatás igénybevétele és a munkavégzés szempontjából, ugyanakkor mindegyikükre jellemző, hogy a gyermekkel való kapcsolat alakulása az elsődleges számukra szemben a munkával és karrierrel. A tanulmány első részében az édesapákra, második részében az édesanyákra koncentrálunk.

Bevezetés

A modern apaságról az 1800-as évektől beszélhetünk, amikor is a nők beléptek a munkaerőpiacra, és a férfi meghatározó kenyérkereső szerepe ezzel gyengült. A nők munkaerőpiaci aránya fokozatosan növekedett mind nemzetközi (Tracy-Rivera, 2010), mind hazai viszonylatban (Horváthné, 2020). Az industrializáció nem csupán gazdasági értelemben változtatott a családokon, hanem változtatott az apa bevonódásán is. Azzal, hogy az apai munkavégzés távol került a családtól - míg korábban az apa munkavégzése is a család közelében, a családdal együtt történt - a gyermeknevelés kizárólag a nők feladatává vált. Az apa feladata a külső, anyagi, az anyáé az otthoni biztonság megteremtése. Ez a szerepmeghatározás azonban az utóbbi évtizedekben átalakult, az apaszerep fókuszja eltolódott a kölcsönösség és a személyes boldogság irányába, és megjelent az az apai igény, hogy gyermekei életébe is minél inkább részt vehessen, sokkal inkább, mint ahogyan az jellemző volt a korábbi apatípusok esetében. A hagyományosan kenyérkereső apatípus tehát fokozatosan alakul át a gyermekéről gondoskodni képes és akaró apává. Ezekben az esetekben a családi szerepeket is egy sokkal kiegyenlítettebb partnerkapcsolat jellemzi, azaz mindkét szülő betölthet kenyérkereső vagy gyermekgondozó feladatot (Johnson, 2016)

Drjenovszky Zsófia Anna egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar.

Sztáray Kézdy Éva egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar.

A szerzők a tanulmány alapjául szolgáló kutatást a Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kara által finanszírozott, „Szülőség-apaság” című, 20695B800 témaszámú pályázatának keretében végezték.

Egyre nő azon családok száma is, ahol az apa van otthon és az anya végez kereső tevékenységet (Rushing-Powell, 2015; Snitker, 2018). Ennek ellenére keveset tudunk ezekről a családokról (Latshaw, 2015).

Hazánkban ugyan igen alacsony az arányuk, azonban az elmúlt években növekedés figyelhető meg az adatokban (Czethoffer et al., 2019).

A magyar családtámogatási rendszer juttatásai az apák részére

Egy társadalomban az apák gyermeknevelésben való részvételének aránya a családi szerepekkel kapcsolatos társadalmi felfogáson túl erősen függ az adott ország családtámogatási rendszerétől is. Ebben a tekintetben különösen érdekes, hogy az adott rendszer lehetővé teszi-e, vagy esetleg éppen ösztönzi-e és milyen időtartamban az apák kisgyermekükkel történő otthonmaradását, továbbá, hogy az ellátás összege a kiesett munkabérhez képest milyen kompenzációs jelleggel bír, valamint, hogy alanyi jogon, vagy csak biztosított jogviszonyhoz kötöten lehet-e igénybe venni.

Magyarországon 1967-ben vezették be a gyermek – bevezetésekor két és fél, később - hároméves koráig járó GYES-t (gyermekgondozást segítő ellátás), azonban az ellátást (kivételes esetektől eltekintve) csak a szülést megelőző másfél évben, összesen legalább tizenkét hónap munkaviszonyral rendelkező édesanyák vehették igénybe². A GYES 1982-ben vált szülői joggá, amikor a 10/1982. MT sz. rendelet³ lehetővé tette, hogy a gyermek egyéves korától az édesapja is GYES-re mehessen, amennyiben a jogosultság feltételeinek megfelelt.

A gyermekgondozási díjat (GYED) 1985-ös bevezetésekor⁴ (3/1985. MT rendelet) szintén csak a két évi biztosítási jogviszonnyal rendelkező édesanyák vehették igénybe a gyermek egy éves koráig. Ez az ellátás - ellentétben a fix összegű GYES-sel - a gyermekvállalás miatt kieső munkajövedelmet arányosan kompenzálni hivatott. Az 5/1986MT rendelet⁵ meghosszabbította a GYED időtartamát másfél évre és lehetővé tette, hogy a gyermek egy éves korától az apa is igénybe vegye.

A gyermekek otthoni ellátását biztosító családtámogatási ellátások bevezetésük óta jelentős változáson mentek keresztül, a mai hatályos szabályozás szerint azonban elmondhatjuk, hogy a gyermek hároméves koráig alanyi jogon járó, fix összegű GYES-t és a gyermek fél és kétéves kora között járó, biztosított jogviszonyhoz kötött, kompenzáló jellegű GYED-et az apák és az anyák azonos feltételekkel vehetik igénybe, mindkettőt szabadon megosztva egymás között⁶. Mind a GYES, mind a GYED folyósítása mellett 2014 óta a gyermek egyéves, 2016 óta pedig már a gyermek 6 hónapos korától kezdve időkorlátozás nélkül lehet dolgozni.⁷

A fentiekén túl a magyar apákat gyermek születése esetén öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság illeti meg.⁸

² 3/1967. (I.29.) számú kormányrendelet a gyermekgondozási segélyről

³ 10/1982. (IV. 16.) MT rendelet a gyermekgondozási segélyről. w

⁴ 3/1985. (I. 17.) MT rendelet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtása tárgyában kiadott 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet módosításáról, valamint a nyugellátások és egyéb ellátások kiegészítéséről, illetőleg emeléséről.

⁵ 5/1986. (II. 27.) MT rendelet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtása tárgyában kiadott 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet módosításáról. w

⁶ A kompenzáló jellegű csecsemőgondozási díjra (CSED - 2015 előtt terhességi gyermekágyi segély) csak a biztosított jogviszonnyal rendelkező édesanya jogosult, a szülési szabadság időtartamára, vagyis 168 napon keresztül. A fix összegű diplomás GYED- re is csak az édesanyák jogosultak a gyermek születésének napjától 2 éves koráig.

⁷ többször módosított 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról: 20-22. §

⁸ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.

Az ötnapos apaszabadságon kívül azonban a magyar családtámogatási rendszer nem ismeri – a skandináv országok mintájára egyre több európai országban bevezetett – apakvótát, ill. apai bónusz időszakot, azaz a kisgyermek otthoni gondozását biztosító ellátási formát, ami csak az apának jár, nem megosztható és nem átruházható az anyának, továbbá elvész, ha az apa nem veszi igénybe (OECD, 2019a). Ezekben az országokban tehát azáltal is ösztönzik a férfiakat a gyermekgondozási feladatokban való részvételre, hogy a gyermekgondozási juttatások teljes köréhez való hozzájutást csak akkor teszik lehetővé, ha a szülők a gyermekkel otthon töltött időt megosztják egymás között (Takács, 2017).

A fentiekben bemutatott széleskörű lehetőségek ellenére a statisztikai adatok azt mutatják, hogy a magyar apáknak csak igen kis hányada él ezekkel és marad otthon kisgyermekével, míg az anya visszatér a munkahelyére. Itt meg kell jegyezni, hogy az elérhető hivatalos statisztikai adatok csak az ellátásokat igénybe vevők összességére vonatkoznak, férfiak és nők közötti bontás nélkül (KSH, 2019; KSH, 2020; KSH, 2021; OECD 2019b), azonban a szerzőknek sikerült egyedi adatkéréssel a Magyar Államkincstártól a vonatkozó adatokat megszerezni⁹. Korábbi egyedi adatkérés szerint (Takács, 2020) 2008-ban a GYES esetében 5%, a GYED esetében pedig 1% volt az igénybe vevő férfiak aránya. 2020-ban ez az arány a GYED esetében már 22%. Az 1. táblázat adataiból az is leolvasható, hogy a GYED-t igénybe vevő férfiak száma 2014 óta jelentősen növekedett, azonban a GYES-en lévő férfiak és az ellátásokat igénybe vevő nők és férfiak összlétszáma is alig változott. Ez a fentebb ismertetett 2014-es, majd 2016-os jogszabályváltozással magyarázható, azaz a növekedés elsősorban az ellátás igénybevétele mellett dolgozó férfiak megjelenésének köszönhető, tehát nem feltétlenül jelent az apa részéről tényleges otthonlétet.

1. TÁBLÁZAT: A GYES-T ÉS A GYED-ET IGÉNYBE VEVŐK SZÁMA

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
GYES-t igénybe vevők havi átlagos száma összesen (KSH 2019, 2020, 2021)	161 226	163 376	162 992	164 297	159 226	155 954	150 669
GYES-t igénybe vevő férfiak száma összesen (MÁK)	7 279	6 380	6 075	6 402	6 920	7 727	8 384
GYES mellett munkát végző férfiak száma (MÁK)	n.a.	n.a.	878	986	1 249	1 367	1 464
GYED-et igénybe vevők havi átlagos száma (KSH 2019, 2020, 2021)	83 701	85 970	91 126	97 470	102 512	104 440	110 144
GYED-et igénybe vevő férfiak száma összesen (MÁK)	2 374	2 942	6 377	11 191	17 777	21 936	24 267
GYED mellett munkát végző férfiak száma összesen (MÁK)	n.a.	n.a.	4 661	8 551	12 295	14 805	15 972
„Apszabadságot” igénybe vevők száma	n.a.	24 324	23 992	25 919	25 296	25 334	26 548

Forrás: KSH 2019, KSH 2020, KSH 2021, egyedi adatkérés alapján MÁK

A MÁK-tól kapott adatokból az is kiderült, hogy az Európai Unió által ajánlott kéthetes, az EU átlag 1,7 hetes (OECD, 2019a) apaszabadsághoz képest az 5 napos távollétet a magyar férfiak igen alacsony arányban veszik igénybe. Az utóbbi években 100 évesületésre vonatkozóan csupán kb. 25

⁹ A GYES és GYED mellett munkák végző férfiak számára vonatkozóan 2014-re és 2015-re nem kaptunk adatokat.

férfi élt ezzel a lehetőséggel, míg az OECD országok esetében ez a szám átlagban 55/100 elveszüléssel (OECD, 2019b).

A gyermekükkel otthon maradó apák

A gyermekükkel otthon lévő apákat a nemzetközi szakirodalom legtöbbször „stay-at-home-father”-nek nevezi és két csoportját különbözteti meg. Az egyik csoportba azok tartoznak, akik valamilyen kényszerből kifolyólag maradtak otthon (pl. elvesztette a munkáját, beteg lett.), a másik csoportnak ez egy tudatos döntése, hiszen vágya, hogy a gyermekével lehessen (Latshaw, 2015; Fischer-Anderson, 2012). A használt definíciók abban egységesek, hogy az apát jelölik meg az elsődleges gondoskodónak a családban, ezen túl azonban a meghatározások igen sokféle mintát mutatnak mind a munkaerőpiac, mind az apaság terén. Eltérés van többek között abban, hogy ez a szerepvállalás teljes (ún. „full-time”) otthonmaradást jelent, vagy megengedhető közben a munkavégzés vagy tanulás (Perrone et al., 2009; Rushing-Powell, 2015). Nagyon sok apa ugyanis továbbra is végez valamilyen keresőtevékenységet az otthonlét alatt (Fischer-Anderson, 2012), így tartanak kapcsolatot a fizetett munkaerőpiaccal (Johnson, 2016). A megengedhető munkavégzés mennyisége sem egységesen meghatározott (Merla, 2008; Fischer-Anderson, 2012; Snitker, 2018). A fenti kutatások az édesanya tekintetében is eltérőek a munkavégzés időtartalmát tekintve (rész vagy teljes munkaidős), abban azonban egységesek, hogy ezekben a családokban a nő aktív munkaerőpiaci szereplő, míg az apa vállalja az otthoni feladatokat.

A magyar szakirodalomban ezidáig nem alakult ki egységes megfogalmazás: van olyan kutatás, ahol a „háztartásbeliek” közé sorolják ezeket az édesapákat (Makay-Spéder 2018), máshol – az általunk is használt – „gyermekükkel otthon maradó apák” megnevezéssel jelölik (Takács, 2017).

A nemzetközi megközelítéseket és a magyar családtámogatási rendszert alapul véve elsőként úgy véltük, hogy az általunk vizsgálni kívánt célcsoport azon édesapák köre, akik GYES-en, vagy GYED-en vannak. Ez a meghatározás azonban mégsem bizonyult megfelelőnek, hiszen a hatályos hazai törvényi szabályozás szerint a GYES ill. a GYED igénybevétele mellett korlátozás nélkül végezhető keresőtevékenység.¹⁰ Ez a lehetőség sok esetben az interneten félrevezető módon „GYED trükk”-ként elnevezett, a valóságban azonban teljesen legális szituációt eredményezi, miszerint hivatalosan az édesapa igényli a családtámogatást, a valóságban azonban az édesanya marad ekkor is otthon, amennyiben összességében ez így a családnak anyagilag jobban megéri.¹¹ Ők tehát nem tartoznak a vizsgálati csoportunkhoz, és ezt a fent bemutatott statisztikák értelmezésénél is szükséges figyelembe venni. A célcsoport megtalálását tovább bonyolítja, hogy az otthon maradó apák ugyanakkor nem minden esetben veszik igénybe a családtámogatást (pl. vállalkozók). Ezek az édesapák emiatt nem jelennek meg semmilyen statisztikában, azaz nincs információ arról, ők hányan lehetnek.

Mérlegelve a nemzetközi példákat, és figyelembevéve a magyar szabályozás specialitásait, a magyar édesapák esetében azokat nevezzük „gyermekükkel otthon maradó édesapáknak”, akik úgy vállalják az otthoni feladatok ellátását, hogy eközben az édesanya visszamegy dolgozni. Az otthonlét idejét tekintve az alsó határnak 3 hónapot szabtuk, a felső határt azonban nem tartottuk szükségesnek meghatározni. Így tehát nem szempont, hogy az apa igénybe vesz-e családtámogatást

¹⁰ Az 1985-ben bevezetett GYED-et (gyermekgondozási díj) 1986-tól a gyermek egyéves korától már szintén igénybe vehetik az apák, 2000 óta az anyákkal egyforma feltételek mellett. Mind a GYES, mind a GYED mellett 2014 óta a gyermek egyéves, 2016 óta pedig már a gyermek 6 hónapos korától kezdve megengedi a rendszer a teljes munkavállalást is. Ezzel szemben pl. Norvégiában az apa csak akkor élhet az apakvótával, ha ez idő alatt az anya teljes munkaidőben dolgozik, vagy tanul. (Szikra, 2018)

¹¹ Hogy mi éri meg jobban a családnak, egy igen összetett kérdés. Függ az anyagi helyzettől, korábbi keresettől, a munkaadóktól, a továbbiakban tervezett gyermekszámtól stb.

vagy nem, ill. végez-e az otthoni idő alatt valamiféle keresőtevékenységet vagy sem. A definíció továbbá kizárja azon édesapákat, akik átmenetileg tartózkodnak otthon (pl.: munkahely elvesztése), hiszen ezekben az esetekben alapvetően az édesanya otthon van, és az anya látja el továbbra is - részben vagy egészben - az otthoni teendőket. Tehát azon édesapákat tekintjük a vizsgálat tárgyának, akik - bármilyen okból kifolyólag, de - ők akartak otthon maradni, és elsődlegesen vállalják az ehhez kapcsolódó feladatokat.

A munkahely viszonyulása az apák fokozottabb családi szerepvállalásához

Míg a férfiak egyre jobban vonódnak be az otthoni teendőkbe, a munkahelyi elvárások nem csökkennek velük szemben. Így az apaság és a munka-magánélet egyensúlyának megtartása egyre fontosabb kérdéssé válik.¹² Annak ellenére, hogy a nők is aktív részesei a munkaerőpiacnak, a nők felé inkább elvárás, hogy a családi élethez igazodjanak. Eközben, míg az apák egy része sokkal több időt szeretne tölteni gyermekeivel, mint a múltban, ez kevésbé mozdította el az apákra vonatkozó kenyérkereső szerepelvárást (McLaughlin–Muldoon, 2014).

Ma már számos cég stratégiájában és szabályozásában megjelenik az a szándék, hogy a munkaerő igényeire történő intenzívebb odafigyelés hangsúlyt kapjon, mely nagyobb megelégedettséget eredményez, s így pozitív hatással van a munkavégzésre is (Perrone et al., 2009). Ehhez igen változatos eszközök állnak a vállalatok rendelkezésére (pl.: támogató szervezeti kultúra, rugalmas munkavégzés lehetősége, állásmegosztás (job sharing), tömörített munkahét (compressed workweeks), csökkentett munkaidő stb.), melyek jelentősen segíthetik a munka-család egyensúly elérését (Allard et al., 2011; Tracy–Rivera, 2010; Ranson, 2012).

Minél több ilyen eszközt alkalmaz egy munkahely, annál inkább nevezhető családbarátnak, mely ma már a férfiak számára is egyre inkább megjelenő igény, „érték” munkahelyükkel kapcsolatban (Tracy–Rivera, 2010). Amennyiben egy szülő esetében feszültség van a munka és magánélet egyensúlyának fenntartása terén, az negatív hatással van az egyén munkahelyi és otthoni életére (általános jólétére), mely visszahat a munkahelyi elégedettségre is (Allard et al. 2011). Rushing és Sparks (2017) úgy vélték, hogy ha mindkét szülő dolgozik, és úgy érzékelik, hogy ez magasfokú stresszel jár, valamint az otthoni élet minőségét sem tudják így fenntartani, megnövekedhet a szándék, hogy - akár az apa - elhagyja az adott szervezetet. Ezért fontos megnézni - és kutatási eredményeink ismertetésénél is erre fókuszáltunk - hogy hogyan viszonyul a munkahely azokhoz a szülőkhöz, akik egy fordított szerepfelosztást választottak.

Allard és szerzőtársai (2011) a támogató szervezeti kultúrát középpontba helyezik, melynek három szintjét különítik el. Az első szinten a felsővezetők találhatóak, ők formálják a szervezetet, alkotják a szabályokat és irányelveket. A második szinten a közvetlen vezetők állnak, akinek hozzáállása közvetlenül hatással van a munkavállalói elégedettségre. A harmadik szint a munkatársaké. Az adott munkakörnyezet jellemzői sokszor fontosabbak az apák számára, mint az egész szervezeti kultúra, hiszen ezen a szinten alakulnak ki a munkahelyi normák (pl.: jellemzővé válik-e a túlórázás, mely az elköteleződés és termelékenység jelévé válhat). Az eredmények alapján az apák kevés támogatást tapasztalnak a felső két szint felől, mely arról tanúskodik, hogy a vezetők szemléletmódja továbbra is inkább tradicionális. Ranson (2012) kutatásában munkatársi szinten is alacsony támogatást tapasztaltak, (sokszor ezen a szinten is a tradicionális, kenyérkereső szerep preferálása jelent meg), de még ez is magasabb volt a felső két szinthez viszonyítva. Tehát összességében ott jobbak a lehetőségek a munkahely és családi élet összehangolására, ahol támogatóbb kultúra jelenik meg a szervezeten belül (Tracy–Rivera, 2010). A dolgozó apák ebből a

¹² Ezt erősíti a téma egyre erősebb megjelenése a médiában (pl.: apabloggerek, apavloggerek, apaklubok, apamagazin....)

szempontból egyre közelebb kerülnek a dolgozó anyákhoz, hiszen ők is egyensúlyoznak a fizetett munka és a családi kötelezettségek között (Ranson, 2012). Továbbá kutatások sora világít arra rá, hogy hiába élveznek a szülői szabadságon lévő apák törvényi védelmet, a gyermeknevelési célú ellátások igénybevételének és a férfiak aktívabb szülői szerepvállalásának fő gátja az európai férfiak körében a tapasztalt munkahelyi ellenállás (Brandth–Kvande, 2019).

Kutatási cél és módszertan

Kutatásunk célja tehát, hogy feltárjuk, kik is a gyermekükkel otthon maradó édesapák, és milyen a munkaerőpiachoz való viszonyuk. Jelen tanulmányban a következő kérdésekre keressük a választ: Milyen apatípusok határozhatóak meg a munkaerőpiaccal összefüggésben? Milyen a vizsgált apák munkaerőpiaci státusza és munkavégzéssel összefüggő attitűdjeik? Hogyan viszonyul a munkahely ahhoz, ha az apa szeretne otthon maradni a gyerekekkel, hogyan reagál a vezetés a döntés bejelentésére, és hogyan reagálnak a kollégák? Hogyan értékelték az apák a gyermekükkel otthon töltött időt a karrierjük alakulása szempontjából? Mindez természetesen szorosan összefügg az édesanya munkaerőpiaci helyzetével, ezért az ő esetében is vizsgálat alá kerülnek a fenti kérdések. Ez utóbbira tanulmányunk második részében adunk választ.

Kutatásunkban 31 gyermekével otthonmaradó édesapával készítettünk félig strukturált interjúkat. Az interjúkat 2019 őszén és 2020 tavaszán bonyolítottuk le, számos csatornát felhasználva: megkerestük egyrészt az interneten elérhető apacsoportokat és apafórumokat, felvettük a kapcsolatot több apabloggerrel, felkerestünk apaklubokat, a védőnői hálózatot, kapcsolódó kiadványok szerkesztőit, nagycsaládos szervezeteket ill. olyan cégeket, ahol a gyermekes férfi munkavállalók a kötelező törvényi juttatásokon kívül valamilyen többletjuttatásban részesülnek, végül saját ismerőseinken keresztül – hólabda módszerrel – kerestünk interjúalanyokat. Az interjúkról – a résztvevők tájékozott beleegyezésével – hangfelvétel készült, amelyek szó szerinti átirata képezte az elemzés alapját. Minden beszélgetés előtt felvettünk egy rövid szociodemográfiai kérdőívet a családra vonatkozóan. Annak érdekében, hogy a családi helyzetet komplexen tudjuk elemezni, a beszélgetést követően egy rövid kérdőívet az édesanyáknak is elküldtünk. Az eredmények bemutatása során mindegyik forrást felhasználtuk. A cikkben szereplő idézetek forrásánál az interjúalanyokat számokkal jelezzük.

Kutatási eredmények bemutatása

Az otthon maradó édesapák típusai

Első célunk tehát az volt, hogy megértsük, hogyan határozhatóak meg az otthon lévő édesapák, milyen jellemzőik vannak. A korábban ismertetett fogalmi megfontolások alapján tehát célcsoportunkat a következőképpen határoztuk meg: olyan magyar édesapák, akik gyermekük születését követően valamely időszakban legalább 3 hónapot maguk maradtak otthon, míg eközben az édesanya fizetett munkát végzett.

Az apák többsége a harmincas, ill. negyvenes éveiben járt, a legfiatalabb 27, míg a legidősebb 64 éves volt az adatfelvétel idején. Huszonegyen Budapesten, ill. az agglomeráció kisebb településein, további hárman más magyar városban, ill. hét interjúalany más európai fővárosban élt a gyermekkel való otthonlét idején. A mintánkban szereplő egy-négy gyermekes apák legtöbbször egy gyermek, mások két vagy akár három gyermek esetében is otthon voltak. Az otthonlét időtartama a legtöbb esetben 1-2 évig terjedt, a legrövidebb időtartam 3 hónap, míg a leghosszabb 11 év volt.

Az interjúk alapján 4 jellegzetes típust különítettünk el az otthon töltött idő alatt megjelenő munkavégzés és a családtámogatás igénybevételének két dimenziója mentén:

1) Az első csoportba (tíz fő) azok az édesapák tartoznak, akik igényeltek GYES-t vagy GYED-et, és közben semmiféle keresőtevékenységet nem végeztek. Az általunk vizsgált minta harmada ebbe a csoportba tartozik. Közülük hárman voltak olyanok, akik ez idő alatt átképezték magukat.

2) A második csoportba tartozók szintén igénybe vettek családtámogatást, azonban a gyermekkel otthon töltött idő alatt valamilyen formában végeztek fizetett munkát. Ez többnyire a korábbi munka folytatása volt vállalkozói formában (hat fő). Kettő apának pedig megmaradt az aktív alkalmazotti státusza havi 20 órára lecsökkentve, hogy minimálisan tudja követni a munkahelyi eseményeket, és egy fő volt, aki az addigi munkájától teljesen eltérő alkalmi munkát vállalt néha.

Az első két csoportnál meg kell jegyezni, hogy valójában a támogatás igénybevétele nem játszott lényeges szerepet, több apa először nem is tudott a kérdésünkre válaszolni, igényeltek-e vagy sem. Tehát nem ez volt az elsődleges szempont sem jogilag, sem anyagiilag.

3) A harmadik csoportba tartoznak azok a családok, ahol az apa bár otthon maradt, de nem vett igénybe családtámogatást, viszont az otthonlét alatt végzett valamilyen kereső tevékenységet. Ide egyrészt azt a négy családot soroltuk, ahol ugyan az édesanya visszament dolgozni, de formálisan ő igényelte továbbra is a családtámogatást, az apa pedig a gyermek mellett saját korábbi vagy új vállalkozásában dolgozott, vagy fizetés nélküli szabadságot kérelmezett munkahelyén, vagy pedig félállásban oktatott, ami minimális időt vett igénybe.

Másrészt ebbe a csoportba tartozik az a hét család, ahol az édesanya külföldi (jellemzően az Európai Unió valamely intézményében kapott) munkalehetősége miatt a család a költözést választotta. Ezekben az esetekben az apa nem részesülhet a magyar családtámogatásból, és az uniós szabályok szerint munkát sem végezhet, amennyiben nem szeretnének elesni a kinti juttatásoktól. Ennek ellenére egy idő után az adott közösségben vagy családi vállalkozásként mégis vállaltak kisebb munkákat korábbi tevékenységüket folytatva.

4) A negyedik csoportba az a külföldön élő család került, ahol az édesapa hosszabb távon sem vállalt munkát, és a külföldi tartózkodás miatt ő sem részült a hazai juttatásokból.

Az otthonlévő apák munkaerőpiaci státusza

Az interjúkban elsőként arra voltunk kíváncsiak, milyen jellegű munkahelyük van az édesapáknak, hogyan alakult a munkájuk, karrierjük a döntés előtt, és hogyan tértek vissza a munkaerőpiacra a gyermekkel töltött idő után. Az elbeszélések során igen változatos élethelyzetekkel találkoztunk. Többen voltak vezetői beosztásban akár multinacionális cégnél, akár alapítványnál. Az édesapák egy nagyobb része normál, 8 órás időbeosztású munkát végzett, többségében állami cégnél vagy az államigazgatásban, (ugyanakkor önálló vállalkozó és alkalmazott is volt közöttük, de találkoztunk részmunkaidős munkavégzéssel és rugalmas időbeosztással is. Az édesapák döntő többsége ugyanazt a munkát tudta folytatni a későbbiekben (vállalkozás folytatása, ill. ugyanabba a pozícióba várták vissza), egy esetben került az édesapa alacsonyabb, két esetben pedig még magasabb pozícióba is annál, mint amikor szünetet tartott. Néhány esetben számoltak csak be arról, hogy időközben elveszítették a munkájukat. (Leszámítva az átmenetleg külföldre költözőket, ahol önként adták fel addigi munkahelyüket.)

Munkavégzéssel összefüggő attitűdök

A változatos foglalkozási képpel szemben a munkával, munkavégzéssel, munkahellyel kapcsolatos attitűdöket tekintve azonban egy viszonylag egységes kép rajzolódik ki. Az interjúalanyainknál nem tapasztaltunk erős karrierambíciót, határozottan megfogalmazták, hogy számukra a család, a gyerek az első (hasonló preferenciáról számol be Merla (2008) is): „a gyerek az fontos, talán a

legfontosabb dolog az életben, és ezért én soha nem is voltam nagyon ambiciózus a munkámban” (16); „Nem tűztem azt ki (...), hogy mondjuk vezető vagy nagyon kiemelkedő jövedelmű ember legyenek” (1). Ez a nézőpont ugyanúgy megjelent azoknál az édesapáknál is, akik addigra már vezetői pozíciót töltöttek be.

A munkához és a családi élethez való viszonyulás tehát nagymértékben befolyásolta a vizsgált apák döntését. A motivációk között többeknél megjelenik a karrierpihenőre való igény, mások kezdődő munkahelyi kiégésről számoltak be, vagy éppen arról, hogy már nem érznek további teljesítménykényszert: „Nekem az életnek ez a része ki van pipálva, nem akarok minősíteni, de ennyi. Nem érdekel. Nem fontos.” (5). Mások éppen ellenkező módon fogalmaztak: az otthon töltött időszak illeszkedik a karriercéljaikba, erősítik azt, hiszen az otthon megszerzett képességek és tapasztalatok hasznosíthatóak a munkahelyen.

Az általunk vizsgált magyar édesapák esetében – a nemzetközi kutatásokkal ellentétben – a döntés okait tekintve az anyagi tényezők nem voltak feltétlenül meghatározóak¹³ Az otthonmaradó apák fő motivációja az volt, hogy ők maguk fontosnak tartották, hogy a gyermekükkel töltsenek ily módon időt. A döntés ugyanakkor ezekben az esetekben is komplex folyamat, melyeket több korábbi nemzetközi kutatás is vizsgált (pl.: Johnson, 2016; Merla, 2008).

A kapott eredmények látszólagos ellentmondása vélhetően úgy oldható fel az interjúk alapján, hogy az anyagi okok inkább abban játszanak fő szerepet, hogy egy apa miért nem akar vagy tud otthon maradni. Abban az esetben, ha egy pár már eldöntötte, hogy az apa marad otthon, egy következő mérlegelés eredménye, hogy ezt anyagilag hogyan tudják kivitelezni, mely inkább az otthonmaradás időtartamát befolyásolja.¹⁴ Ennek alátámasztása azonban további vizsgálatokat igényel.

Az édesapák tehát szívesen maradtak otthon, egy részük teljesen komfortosan érzete magát a gyerekekkel munka nélkül: „Én nagyon élveztem, hogy nem az asztalom előtt dolgozok.” (18) Hosszabb-rövidebb idő után azonban az apák egy része visszatért a munka világába, vagy mert már hiányzott számukra az aktívabb élet, vagy fontos volt számukra a saját kereset.

A munkahelyi környezet hozzáállása

A munkavállalói oldal mellett érdemes megnézni a munkáltatói oldalt, ill. magát a munka jellegét is. Elsősorban a vállalkozásukat - valamilyen mértékben - az otthonlét alatt is fenntartó apák fogalmazták meg, hogy munkájuk kötetlen, „lazább” jellege fontos volt számukra, hogy össze tudják egyeztetni a rájuk háruló feladatokkal: „Minden ügyfelemet kérem, hogy ha tovább ajánlanak, akkor ezt magyarázzák el, ... hogy ha baj van a családdal, akkor én azonnal ott hagyom a munkát.” (30)

Az alkalmazotti státuszban levőknél a hozzáállást tekintve fontos volt maga a szervezeti kultúra (Isd.: Allard et al., 2011). Arra a bejelentésre, hogy az apa szeretne otthon maradni, a multinacionális cégeknél dolgozóknál két szélsőséges reakciót tapasztaltunk. „...mondták, hogy nyugodtan maradjak, ha úgy döntök. Tartják a pozíciót (...) ezért ugye minél nyugatabbra megyünk, annál természetesebb ez, hogy az apa ugyanúgy kiveszi a részét, hogy 50-50. Tehát ez egy tök természetes dolog, és ebből kifolyólag a kollégáim is ilyenek.” (1) A nemzetközi háttérből kifolyólag tehát ez a szituáció nem volt ismeretlen a cégnél, döntése alapvetően pozitív fogadtatásban részesült, ellentétben egy másik apával, akit viszont a negatív reakció csak „... megerősített abban, hogy rossz cégnél dolgozom” (22).

¹³ A döntés okairól részletesebben: Sztáray et al., 2019.

¹⁴ Mintánkba alapvetően középosztálybeli családok kerültek be, tehát olyanok, akik – több kevesebb áldozattal – de ezt az anyagi döntést fel tudták vállalni.

Hogy mennyire támogató maga a szervezeti kultúra, érdemes az elméleti bevezetőben is vázolt három szervezeti szintet vizsgálni. Kutatásunkban összességében minden szintre elmondható, hogy vagy pozitív, vagy inkább semleges reakcióval találkoztak az édesapák, ellentétben a korábbi kutatásokkal (Ranson, 2012). A fenti egyetlen példa esetében volt csak negatív a hozzáállás. Szervezeti szinten a többi esetben nem gördítettek akadályt a döntés elé. Ezt a vonatkozó jogi szabályozás miatt nem is teheti meg a munkáltató.¹⁵ „...szabályozott környezet, és ráadásul nagyon ügyelnek a szabályokra (...) a vezetői szint akkor enged el, hogy ha azt neki muszáj.” (16) Ám általában véve is nagyfokú rugalmasság jellemezte a cégeket függetlenül a cég tevékenységétől, vagy attól, hogy állami vagy magántulajdonú-e. „Nem volt még otthonmaradó kispapájuk, de nagyon, nagyon gördülékenyen ment a folyamat.” (6). Volt, ahol egyéb módon is támogatták az otthonmaradást: „Egyébként a cég mindent engedélyezett, tehát kellett kérni és akkor a laptopomat hazavittem, a céges telefont.” (28) Többen számoltak be arról, hogy annak ellenére is engedélyezték a fizetés nélküli szabadságukat, hogy családtámogatást nem igényeltek¹⁶: „Szóval ezt egy ilyen átmeneti távollétként kezelem, és hogy mondjam, adminisztratív is így jelenik meg.” (1)

Az édesapák elősorban a közvetlen vezetőnek történő bejelentéstől tartottak. Többen említették, hogy már eleve úgy mentek a beszélgetésre, hogy a vezetőjük munkával kapcsolatos esetleges aggodalmát el tudják oszlatni. „...elmondtam, hogy hogyan adom át ezt a munkakört másnak és hogy milyen feladatai lesznek, és hogy ez már meg van beszélve.” (18) A bejelentést követően a közvetlen vezetőkre egyrészt egy semleges, elfogadói reakció volt jellemző: „Nem hiszem, hogy olyan különleges reakció lett volna, valószínűleg azért nem maradt meg bennem, mert nem volt olyan különleges.” (7). Ugyanakkor több esetben igen pozitív visszajelzést kaptak az édesapák. „Csak biztattak és mindent elnéztek, meg mindenben segítettek.” (24) Érdekes, hogy az előzetes félelmekhez képest kevéssé a kieső munkával kapcsolatban fogalmazódtak meg aggályok a vezetők részéről, inkább kifejezetten a munkavállaló választott új élethelyzetével kapcsolatosan: „inkább attól félt, hogy mit fognak gondolni itt rólam, meg hogy ez hogy érint mondjuk karrier szempontjából (...) mit fognak szólni mások, hogy te férfiként mész GYED-re.” (12)

Az általunk vizsgált esetekben a kollégák szintjén is hasonló reakció volt tapasztalható: „Senki sem nézett rám emiatt ferde szemmel.” (2) A beszámolók szerint a bejelentésre „A munkahelyi környezet lelkes volt...” (16). Inkább a női és férfi kollégák reakciója között rajzolódott ki némi eltérés. A nők részéről elismerés, a férfiak részéről kisebb irigykedés volt megfigyelhető. „A férfi részéről az, hogy jó neked, nők részéről meg úgy elismerik.” (7); „A férjemet eleinte „kóstolgatták” a férfi kollégái (a női kollégák pedig csodálták), amiért otthon maradt, de aztán ez hamar átváltott irigykedésbe. És a mai napig csak úgy emlegetik: „de jó neki...!” (20 felesége) Negatív reakcióról munkatársi szinten sem számoltak be az interjúalanyaink, inkább a kétkedés jelent meg itt is néhol: „GYES-en leszek a gyerekekkel. „Nee, komoly?” (22)

Hogyan értékelték az apák a gyermekükkel otthon töltött időt a karrierjük alakulása szempontjából?

Vizsgálni kívántuk továbbá azt is, hogy ezzel a nem szokványos családi döntéssel mit veszíthet, ill. mit nyerhet az édesapa a munkavégzéssel, munkával összefüggésben. Az alkalmazotti státusból kilépő apák gyakorlatilag semmilyen negatívumot nem említettek. „Nagyon hülyén hangzik, de mondhatom, hogy abszolút nem volt negatív része az egésznek.” (20) Ennek egyik oka, hogy többen

¹⁵ A munka törvénykönyvének (2012. évi I. törvény) 62. § 127-133. bekezdése tartalmazza a munkáltatónak azon kötelezettségét, hogy amennyiben valamely szülő – akár apa – GYES-re, vagy GYED-re szeretne menni, kötelező jelleggel meg kell adni számára a fizetés nélküli szabadságot.

¹⁶ Amennyiben a szülő formálisan nem vesz igénybe családtámogatást, a munkáltató – ellentétben az előző esettel – egyéni mérlegelés alapján dönt arról, hogy engedélyezi-e a fizetés nélküli szabadság igénybevételét.

tudták, hogy vissza fogják venni korábbi helyükre, hiszen régen ott dolgoztak, szükség van a tudására, vagy olyan a munkahelyi környezet (pl. minisztérium), hogy megoldható egy hosszabb távollét is. Ezzel együtt is több édesapa vallotta, hogy ha nem tudott volna visszamenni, akkor sem változtatott volna elhatározásán, hiszen számára a fő cél a gyermekével való együttlét volt. Tehát nem tántorította volna el egy esetleges munkahelyvesztés sem. Aki mégis elveszítette az állását, az sem negatívumként élte meg emiatt az újbóli munkába állás lehetőségeit: *„Mire visszaértem fél év után, már kifúrtak.... Akkor sem bánom, hogy a gyerekkel voltam.”* (2). Sőt, voltak olyanok is, akik kifejezetten váltani szerettek volna amúgy is: *„Teljesen más pályán akartam utána folytatni. Igazából még jó is volt ez a kis rákészülés, hogy egyrészt kipihenten megyek dolgozni, másrészt van időm nyugodtan elvégezni a mérlegképezt.”* (7) Tehát maga a karriervágy vagy az elért karrierben történő töréstől való félelem egyáltalán nem jelenik meg azoknál az édesapáknál, akik tudatosan döntenek az otthonlét mellett.

Több édesapa, akik karrierváltáson gondolkodtak, átképzésre használták fel az otthon töltött időt, a későbbi jobb munkavégzés reményében. *„Mostani tanulásum az idővel családfenntartói minőségbe fog engem vinni.”* (27) Volt, aki pihenésként fogta fel a gyermekkel tölthető időszakot, mely segítette abban, hogy újult erővel folytathassa addigi karrierjét. *„Azóta én úgy rendben vagyok azazal, hogy nekem be kell járnom dolgozni hetente ötször, még akár egy irodába is. Egy ilyen lelki béke van bennem.”* (7) Megint mások nyereségként élték meg az otthon szerzett tapasztalataikat, melyeket hasznosítani tudnak majd a későbbi munkahelyükön is). *„Elég sok találkozón részt veszek és programokra járok, olyan rendezvényeken is részt veszek (...) ami használható lesz a visszatérésem után.”* (1); *„ez jól fog jönni egyszer szerintem az önéletrajzomban is.”* (28)

A saját vállalkozásban dolgozóknál azonban más szempontok jelennek meg, maga a karrier is más-ként értelmezhető. Egy saját vállalkozás esetén a munka mennyisége és időbeosztása sokkal rugalmasabban alakítható. Az ezt az utat választó édesapák éppen ennek előnyeit emelték ki, azaz, hogy a gyerek mellett – ha csökkentett formában is – de tudták folytatni (vagy elindítani) tevékenységüket. Két esetben fogalmazódott meg, hogy a fix munkahellyel ellentétben, egy önfoglalkoztatás esetén a vállalkozás működését visszavetheti a leállás: *„Mert, ha valamit az ember felépít, akkor az gyorsan le tud menni, és akkor azt megint fel kell építeni.”* (13) Ennek épp ennek ellenkezőjét fogalmazta meg egy másik édesapa: *„Én azt mondom, hogy talán ettől furcsa módon az egész életünk kiszámíthatóbb lett.”* (8) Azaz, hogy a munkaerőpiacról való kilépés eredményeként épp maga a vállalkozó lét lett (a gyermekkel töltött idő mellett) a fő pozitívum.

Összegző gondolatok

Az idők során az apasággal összefüggő elvárás megváltozott: a családot fenntartó igény mellett megjelent a gyermek életébe történő bevonódás elvárása is. Habár az apák többnyire továbbra is a fő kenyérkeresők Magyarországon, egyre többen vállalják fel az elsődleges gondoskodó feladatot, ami hagyományosan kizárólag a nő feladata volt. A családi értékek tehát változnak, változik a családi dinamika, mely kihat a szülők munkaerőpiaci aktivitására is, a munkavégzéssel támasztott elvárások milyenségére. Ennek jobb megértéséhez meg kell ismerni ezeket a családokat, ehhez járul hozzá jelen tanulmány is, mely az apák szempontjait mutatja be. Megállapítottuk, hogy 4 típus különíthető el a munkavégzés és a családtámogatás igénybevételének két dimenziója mentén. Ráműtöttünk, hogy az otthon maradni akaró apák igen változatos munkaerőpiaci jellemzőkkel bírnak, ugyanakkor az többnyire egységes, hogy nem elsődleges számukra a karrier. Döntésükhöz többnyire támogatóan (vagy semlegesén) viszonyult a munkahelyi környezetük. Az alkalmazott státuszú édesapákat minden esetben visszavárták, azonban, ha nem így lett volna, az otthonmaradásról abban az esetben sem mondtak volna le. A vállalkozó apák többsége is pozitívan

nyilatkozott a teendők összeegyeztethetőségéről. A tanulmány második része – mely az édesanyákra fókuszál – az Új Munkaügyi Szemle 2022/1. számában lesz olvasható.

Irodalomjegyzék:

- Allard, K., Haas, L. & Hwang, C. P. (2011). Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work–family conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization*, 18(2), p. 141-157.
- Brandth, B. & Kvande E. (2019). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), p. 43-57.
- Czethoffer, É., Köllő, J., Lakatos, J. & Tajti, J. (2019). Statisztikai adatok. In: *Munkaerőpiaci tükör 2018*. Munkaerőpiaci Tükör. Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest, p. 163-250.
- Fischer, J. & Anderson, V. N. (2012). Gender role attitudes and characteristics of stay-at-home and employed fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(1), p. 16-31.
- Horváthné Petrás, V. (2020). A nők munkaerő-piaci helyzetének elemzése Magyarországon. *Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat*, 12(1), p. 41-51.
- Johnson, S. (2016). *Role satisfaction in stay-at-home fathers: impact of social support, gender role attitudes, and parental self-efficacy*. Doctoral dissertation, Texas Woman's University.
- KSH (2019): 2.9.2. Családok/gyermekek támogatása (2004–2018). A társadalmi haladás mutatószám-rendszere. Letöltés ideje: 2021. 04. 28. https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_9_2.html
- KSH (2020): *Magyar Statisztikai Zsebkönyv*, 2019. KSH, Budapest.
- KSH (2021): 25.1.1.6. Családtámogatásban részesülők. Letöltés ideje: 2021. 09. 20. https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0006.html
- Latshaw, B. A. (2015). From mopping to mowing: Masculinity and housework in stay-at-home father households. *The Journal of Men's Studies*, 23(3), p. 252–270.
- Makay, Zs. & Spéder, Zs. (2018). Apaság: A férfiak gyermekvállalása és családi szerepei, in Monostori, J., Óri, P. & Spéder, Zs. (szerk.) *Demográfiai portré 2018: Jelentés a magyar népesség helyzetéről*, Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, p. 65-82.
- McLaughlin, K. & Muldoon, O. (2014): Father identity, involvement and work–family balance: An in-depth interview study. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 24(5), p. 439-452.
- Merla, L. (2008): Determinants, costs, and meanings of Belgian stay-at-home fathers: An international comparison. *Fathering*, 6(2), p. 113-132.
- OECD – Social Policy Division (2019a). PF2.1. Parental leave systems. OECD Family Database. Letöltés ideje: 2021. 04. 28. https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf
- OECD – Social Policy Division (2019b): PF2.2: Parents' use of childbirth-related leave. OECD Family Database. Letöltés ideje: 2021. 04. 28. <http://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>
- Perrone, K. M., Wright, S. L. & Jackson, Z. V. (2009). Traditional and nontraditional gender roles and work—Family interface for men and women. *Journal of Career Development*, 36(1), p. 8-24.
- Ranson, G. (2012): Men, paid employment and family responsibilities: Conceptualizing the 'working father'. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 741-761.
- Rushing, C. & Powell, L. (2015): Family dynamics of the stay-at-home father and working mother relationship. *American Journal of Men's Health*, 9(5), p. 410 – 420.
- Rushing, C. & Sparks, M. (2017). The mother's perspective: Factors considered when choosing to enter a stay-at-home father and working mother relationship. *American Journal of Men's Health*, 11(4), p. 1260-1268.
- Snitker, A. (2018). Not Mr. Mom: Navigating discourses for stay-at-home fathers. *The Journal of Men's Studies*, 26(2), p. 203-221.
- Szikra, D. (2018). Ideológia vagy pragmatizmus? Családpolitika az orbáni illiberális demokráciában In Bozóki, A. & Füzér, K. (szerk.) *Lépték és ironia*. Budapest: L'Harmattan, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont: p. 219-240.
- Sztárayné Kézdy, É., Drjenovszky, Zs. & Dupcsik, Cs. (2019). Miért megy az apa GYES-re? In Furkó Péter - Szathmári Éva (szerk.): *Népszerű tudomány, tudománynépszerűsítés*. Studia Caroliensia sorozat, Budapest: KRE, L'Harmattan, p. 220-232.
- Takács, J. (2017). Aktívan törődő apák Magyarországon, *Szociológiai Szemle*, 27(3), p. 104–126.

Takács, J. (2020): How involved are involved fathers in Hungary? Exploring caring masculinities in a post-socialist context. *Families Relationships and Societies*, 20(20), p. 1-16.

Tracy, S. J., & Rivera, K. D. (2010): Endorsing equity and applauding stay-at-home moms: How male voices on work-life reveal aversive sexism and flickers of transformation. *Management Communication Quarterly*, 24(1), p. 3-43.

Hivatkozott jogszabályok:

3/1967. (I.29.) számú kormányrendelet a gyermekgondozási segélyről

10/1982. (IV. 16.) MT rendelet a gyermekgondozási segélyről. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <http://jogiportal.hu/index.php?id=rxqkmclmy90s1rc01&state=20171211&menu=view>

3/1985. (I. 17.) MT rendelet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtása tárgyában kiadott 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet módosításáról, valamint a nyugellátások és egyéb ellátások kiegészítéséről, illetőleg emeléséről. Letöltés ideje: 2021.09.16. <http://jogiportal.hu/index.php?id=0l2gdzw1jjmfa3coj&state=19900501&menu=view>

5/1986. (II. 27.) MT rendelet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtása tárgyában kiadott 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet módosításáról. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <http://jogiportal.hu/index.php?id=5dqk7juja9owqrwcu&state=19960725&menu=view>

1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700083.tv>

1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800084.tv>

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

PATAKI-BITTÓ FRUZZSINA – KUN ÁGOTA

AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS ÉS A JÓLLÉT

A járványhelyzetet lassan magunk mögött hagyva felmerül a kérdés mind a munkaadók, mind pedig a munkavállalók részéről, hogy érdemes-e továbbra is alkalmazni az otthoni munkavégzés lehetőségét. Ebben a tanulmányban arra keressük a választ, hogy mennyiben különbözik az otthoni munkavégzés jólétre gyakorolt hatása attól függően, hogy járványhelyzet előtti szabadon választott, vagy járványhelyzet alatti otthon töltött munkanapot vizsgálunk. A kutatás első lépéseként a pozitív pszichológia szemléleti keretein belül egy olyan mérőeszközt hoztunk létre, amely alkalmas a különböző munkakörnyezeti helyzetekben megélt jólléti tényezők összehasonlítására.

A kutatási eredmények rávilágítanak arra, hogy jelentős különbségek mutatkoznak a két vizsgált távmunka szituáció között, leginkább a megélt érzelmek és a munkatársi kapcsolatok tekintetében. A vizsgálati eredmények a munkarenddel kapcsolatos döntések mellett segítséget nyújthatnak olyan intervenció programok kidolgozásában is, amelyek támogatják a munkavállalók jóllétét.

Bevezetés

A távmunka alkalmazásának elterjedése Magyarországon lassan indult el, melyben a Covid-19 járvány terjedése nagy változást hozott: a technikai akadályok gyors kiküszöbölésével lehetővé vált az otthoni munkavégzés a legtöbb irodai dolgozó számára. A távmunkára már a vállalatok egy része hosszú távú, költséghatékony megoldásként tekint. A munkafeltételek változtatásának, így a távmunka hosszabb távú bevezetésének is központi kérdése, hogy az otthoni munkavégzés milyen érzelmi hatást vált ki, hogyan hat a dolgozók jóllétére (Maruyama & Tietze, 2012). A szakirodalom áttekintése keretében elsőként a jóllét-kutatás alapvető irányzatait és modelljeit foglaljuk össze, majd a dolgozói jóllétre fókuszálva az otthoni munkavégzés hatásával kapcsolatos szakirodalmat ismertetjük.

Szakirodalmi áttekintés

A jóllét

A jóllét világszerte egyre népszerűbb kutatási témává vált, de mégsem egyértelmű, hogy mit értünk alatta. A jóllétnek nincsen általánosan elfogadott meghatározása, de egyetértés van abban, hogy többtényezős fogalom, amely dinamikus, időben változó állapotot ír le (Kelemen & Kincses, 2015; Szombathelyi, 2012). Egy európai felmérés szerint az emberek a jóllét fogalmába beleértik a testi, lelki, és pszichoszociális tényezőket, valamint a munkakörnyezet is (Buffet et al., 2013). A jóllét tudományos értelmezése alapvetően különválasztja a szubjektív és objektív megközelítést, a fizikai és pszichés, valamint az egyéni és kollektív jóllétet. Az egyéni jóllét kutatása két filozófiai irányzat mentén válik szét: a hedonikus megközelítés az örömök maximalizálását, az élet kellemesebbé tételét tekinti a jóllét elsődleges szempontjaként, míg az eudaimonikus megközelítésben

Pataki-Bittó Fruzsina egyetemi tanársegéd, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem.
Kun Ágota egyetemi adjunktus, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem.

meghatározó szerepet kap az értelem, a céltudatos, tartalmas élet és az énefejlődés (Oláh & Kapitány-Fövény, 2012; Ryan & Deci, 2001). Keyes (1998) új szempontot hozott az egyéni jóllét értékelésébe, hiszen kutatásaiban arra jutott, hogy az egyéni jóllét szintjére hatnak a szociális tényezők is, a társas környezettel való kapcsolat, és annak értékelése.

A pozitív pszichológia irányzatának atyja, Seligman (2011), integrálta a hedonikus, az eudaimonikus és a szociális megközelítés egyes összetevőit és létrehozta a pozitív pszichológia legismertebb jóllét modelljét, a PERMA modellt (Seligman, 2011). Elmélete szerint a modell összetevőinek mindegyike hozzájárul az egyéni jólléthez, de az összetevők egymástól függetlenül határozhatók meg és mérhetők, melyek a következők: 1. Pozitív érzelmek, 2. Elmélyülés/elköteleződés, 3. Jó kapcsolatok, 4. Értelem, 5. Sikerérzet. Optimális jóllétről akkor beszélünk, amikor a modell összetevői, azaz a jóllét mutatók mindegyike magasán áll. Kutatásunk során ezt az integrált modellt tekintjük a dolgozói jóllét-vizsgálat kiindulópontjának.

Dolgozói jóllét

A jóllét kutatások a munka világában is egyre nagyobb figyelmet kapnak, hiszen számos tanulmány bizonyította már be, hogy a dolgozói jóllét magasabb szintjén a dolgozók hatékonysága, teljesítménye is magasabb lesz (Diener et al., 2002; Tavis, 2006; Wright et al., 2007). A dolgozói jóllét kapcsolatban van a munkahellyel való elégedettséggel és lojalitással is, amely szintén a szervezetek hosszútávú érdekeit szolgálja (Schulte & Vainio, 2010; Kun, 2010; Page & Vella-Brodrick, 2009). A dolgozói jóllét szűkebb értelemben az egyénnek a munkában való kiteljesedésének és a munka élvezetének mértékéből adódik össze (Rothausen, 2013), de értelmezhető tágabb spektrumon is, miszerint a dolgozói jóllét a szubjektív jóllétből, a pszichológiai jóllétből és a munkahelyi jóllétből tevődik össze. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet meghatározása szerint a dolgozói jóllétben a munkahely környezeti, szervezeti és működési tényezői kerülnek szubjektív nézőpontba (Schulte & Vainio, 2010; Page & Vella-Brodrick, 2009).

A dolgozói jólléttel foglalkozó kutatásokban három nézőpont emelkedik ki: a szubjektív nézőpont (a dolgozó munkával való elégedettsége és elköteleződése), a fizikai és mentális egészség, és a szociális jóllét (Pagán-Castaño et al., 2019). Mindhárom nézőpont kapcsán a dolgozói jóllétet gyakran hozzák összefüggésbe a munkahelyi stressz szintjével (Bailey et al., 1994; Kun, 2010; Szombathelyi, 2012). Faragher et al. (2004) a munkahelyi stresszorok azonosításában látta a dolgozói jóllét felé vezető utat, azonban a pozitív pszichológia szemlélete szerint a dolgozói jóllét nem érhető el pusztán a dolgozókat ért negatív hatások kiküszöbölésével, hanem proaktívan támogatni kell a jólléthez vezető utat. Seligman (2011) modelljének értelmében tehát a munkahelyi jóllét akkor ér el magas szintet, ha a munkahely pozitív érzelmeket vált ki a dolgozóból, jó a munkatársak közötti kapcsolat, a munka pedig értelmes, magával ragadó és sikerhez vezet.

Összefoglalva, Seligman modelljének öt összetevőjén kívül a szakirodalomban a fizikai környezet és a stressz jóllétet befolyásoló szerepe emelkedik ki.

A távmunka dolgozókra gyakorolt hatása

A távmunka egy olyan alternatív munkaszervezési forma, amely a szervezet telephelyétől eltérő helyen történő munkavégzést jelent. Jogi értelemben csak a rendszeres, munkaszerződésbe foglalt otthoni munkavégzést nevezhetjük távmunkának, azonban a bemutatásra kerülő szakirodalomban egyaránt távmunkaként nevezik meg a folyamatosan, a részlegesen, és az alkalmanként (ad hoc) történő otthoni munkavégzést, így e tanulmányban is eltérünk a jogi meghatározástól. A következőkben a kapcsolódó szakirodalmat a PERMA modell összetevői mentén foglaljuk össze.

A távmunka dolgozókra gyakorolt hatásának szakirodalma széleskörű, de a dolgozók megélt érzelmeire, a szubjektív jóllétükre eddig kevés figyelem irányult (Charalampous et al., 2018). Anderson et al. (2015) a távmunka **érzelmi hatásait** vizsgálta, mely során arra az eredményre jutott, hogy távmunkában több munkával kapcsolatos pozitív érzelmet és kevesebb negatív érzelmet él meg a munkavállaló, mint a munkahelyén dolgozva. Ezzel szemben Mann és Holdsworth (2003), valamint Song és Gao (2020) a munkával kapcsolatos negatív, illetve kellemetlen érzések emelkedett szintjét állapították meg az otthoni munkavégzés kapcsán.

A távmunka emberi kapcsolatokra gyakorolt hatásának vizsgálatában két szempont emelkedik ki: hogyan hat a dolgozó családi kapcsolataira és hogyan hat a munkatársi kapcsolatokra. Az otthoni munka lehetősége a **munka-magánélet** egyensúly támogatása kapcsán gyakran merül fel megoldásként (Beauregard & Henry, 2009; Gajendran et al., 2014), de a tudományos kutatásokban nincs e téren egyetértés (Bailyn, 1988; Hill et al., 1996; Golden et al., 2006; Gajendran & Harrison, 2007). Lewis és Cooper (1995) szerint a távmunkát a magasabb szintű autonómia és felelősség teszi a dolgozók számára vonzóvá, ugyanakkor az ezzel járó stressz hatással lehet a családi kapcsolatokra.

Gajendran és Harrison (2007) arra jutott, hogy a gyakori (heti 2,5 napnál több) távmunka jó hatással van a munka-magánélet egyensúlyra, azonban rontja a **munkatársi kapcsolatokat**. A távmunka munkatársi kapcsolatokra és csapatmunkára gyakorolt negatív hatása kapcsán a szakirodalomban egyetértés mutatkozik (Callentine, 1995; Gajendran & Harrison, 2007; Sardeshmukh et al., 2012). A munkatársaktól való fizikai távolság kihat a társas támogatás mértékére is (Collins et al., 2016), mely több évtizedes kutatások alapján összefüggésben van a mentális egészséggel (Cohen & Wills, 1985; Miller, 1988). A társas támogatás hozzájárul a nehéz helyzetekkel való megküzdéshez, így egy jól működő munkahelyi közösség csökkenti a munkahelyi stressz szintjét is (Bailey et al., 1994; Bentley et al., 2016). Lamond et al. (1997) a távmunka egyénre vonatkozható negatív hatásainak összefoglalásában kiemelte mind a megbecsülés, mind pedig az érzelmi támogatás hiányát, mely a társas izoláció érzéséhez vezethet.

A távmunka a népszerűségét azoknak a kutatásoknak köszönheti, amelyek összefüggésbe hozták a munkavégzés **hatékonyságával** (Callentine, 1995; Shafizadeh et al., 2007) és az életminőség és étellel való elégedettség javulásával (Daniels et al., 2000; Kazekami, 2020). Kazekami (2000) eredményei rávilágítanak arra, hogy ha a távmunkának megtalálják az optimális mértékét, akkor növeli mind a munkavégzés hatékonyságát, mind az étellel és a munkahellyel való elégedettséget, túlzott mértéke azonban a munkahatékonyság romlásához vezet. A szakirodalomban a munkavállalók távmunka iránti motivációjaként a koncentráció, a munkában való **elmélyülés**, és az egyéni időbeosztás lehetősége emelkedik ki (Baert et al., 2020; Vittersø et al., 2003).

A távmunka és a **stressz** összefüggéseit célzó kutatások inkonzisztenciát mutatnak. Egyes kutatók alacsonyabb stressz-szintet állapítottak meg, melyet leginkább a munkát megszakító hatások csökkenésével magyaráznak (Anderson et al., 2015), míg más kutatások magasabb stressz-szintet mértek, amelyet az említett megnövekedett autonómia mellett még a dolgozók távmunkában megnövekedett bizonyítási vágyával, vagy a háztartással kapcsolatos feladatok és a munka együttes jelenlétével is magyaráznak (Sardeshmukh et al., 2012; Song & Gao, 2020).

E tanulmányban a szakirodalom kutatásaival szemben a távmunkát nem az irodai munkavégzéssel hasonlítjuk össze, hanem a távmunka egy új megjelenési formájával, a „kényszerű” otthoni munkavégzéssel, de a szakirodalomban felmerült szempontok irányadóak a kutatás egészére vonatkozóan.

Módszertan

Kutatási előzmények

A jelen tanulmányban bemutatott kutatás a munkakörnyezet dolgozói jóllétre gyakorolt hatásainak vizsgálatára irányul, mely során különböző munkakörnyezetben töltött munkanapok kerülnek összehasonlításra. A távmunka jóllétre gyakorolt hatásának vizsgálata 2019 őszén kezdődött, melynek kérdőíves adatgyűjtését a járványhelyzet okán 2020 februárjában megszakítottuk, hogy a Magyarországhoz közeledő járvány ne befolyásolja a kutatási eredményeket. A járványhelyzet és a járványügyi korlátozások gyors változást hoztak, az irodai dolgozók számára 2020 áprilisára általánossá vált a távmunka alkalmazása. A munkakörnyezet mégsem mondható azonosnak a járványhelyzet előtti távmunkáéval, egyrészt a szintén otthon tartózkodó családtagok/lakótársak miatt, másrészt pedig a szintén távmunkába kényszerülő munkatársak miatt. Ez a felismerés adta az új irányt a kutatásnak, így 2020 májusában új adatfelvételt indítottunk a járványhelyzet alatti távmunka felmérésére. Az adatfelvételnek ez a szakasza 2 hétig tartott, hogy a korlátozások enyhítésének hatása ne befolyásolja a kutatási eredményt.

Eljárás és vizsgálati személyek

A kutatás a közösségi média felületein került meghirdetésre. A járványhelyzetet megelőző időszakban a kutatásban való részvételt ajándékutalvánnyal jutalmaztuk. A kérdőívet az alábbi feltételeknek megfelelő jelentkezők tölthették ki: (1) modern irodai környezetben dolgoznak (nyitott iroda, vagy csoportszoba), (2) irodai munkát végeznek és (3) lehetőséget kapnak alkalmanként távmunkára. A jelentkezőket arra kértük, hogy a kérdőívet egy szabadon választott, távmunkában töltött munkanapon a munkájuk befejeztével töltsék ki, de feltétel volt, hogy ezen a napon otthoni munkavégzésük ne járjon együtt gyermekfelügyelettel. A kérdőívet 52 fő töltötte ki, 30 nő és 22 férfi. A legtöbben a 25-34 éves életkori kategóriába tartoztak, 50 év felett mindössze 2 fő található. A kitöltők között 22 fő gyermektelen, és 25 főnek van 12 év alatti gyermeke.

A járványhelyzet alatti második szakaszban a járványhelyzetnek megfelelően a kérdőívet olyan irodai munkát végző dolgozók tölthették ki, akik a járványügyi korlátozások miatt otthonról végzik munkájukat. A felhívásban - hasonlóan az előző kutatási szakaszhoz - azt kértük a kitöltőktől, hogy aznapi munkájuk befejeztével töltsék ki a kérdőívet. A kérdőívet 2020. május 4-18. között 180 fő töltötte ki, melyből 152 érvényes kitöltés született. A 112 nő és 40 férfi kitöltő 80%-a 50 év alatti, legtöbben a 35-39 éves életkori kategóriába tartoztak. A kitöltők között 83 fő gyermektelen és 65 főnek van 12 év alatti gyermeke.

Mérőeszköz

A munkakörnyezet hatásának vizsgálatára új mérőeszközt állítottunk össze, mivel a szakirodalomban található munkahelyi jólléti összetevőket mérő kérdőívek nem, vagy nehezen értelmezhetőek egy adott munkanapra és munkakörnyezetre vonatkozóan.

Célunk egy olyan mérőeszköz összeállítása volt, amely alkalmas különböző munkakörnyezetekben végzett munkanapok során megélt szubjektív jóllét összehasonlítására, és ehhez magában foglalja a jóllét legfontosabb összetevőit. A kérdőív tételeinek összeállításához az 1. táblázatban bemutatott mérőeszközök részletes elemzése után pszichológus szakértők bevonásával kiválasztásra kerültek azok a tartalmi elemek, amelyek egy adott munkanapon megélt jóllét vizsgálatában értelmet nyernek (2. táblázat). *(táblázatok a következő oldalon)*

1. TÁBLÁZAT: MÉRŐESZKÖZÖK A JÓLLÉT ÖSSZETEVŐI SZERINT

Mérőeszköz	Szerző(k)	Kutatáshoz kapcsolódó összetevő	Időbeli vonatkozás
PERMA Workplace profiler	Butler és Kern, 2016	PERMA	általános
Work-Related Well-Being Questionnaire	Kun <i>et al.</i> , 2017	PERMA	általános
Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)	Watson <i>et al.</i> , 1988	P	jelen pillanat
Scale of Positive and Negative Experience (SPANE)	Diener <i>et al.</i> , 2009	P	elmúlt 4 hét
Job-related Affective Well-being Scale	Van Katwyk <i>et al.</i> , 2000	P	elmúlt 30 nap
Orientation to Happiness Questionnaire (OTH)	Peterson <i>et al.</i> , 2005	E, M	általános
Psychological Wellbeing Scale (PWS)	Ryff, 1989	R, Fizikai környezet	általános
Flourishing Scale (FS),	Diener <i>et al.</i> , 2009	M, R	általános
Social Connectedness Scale (SCS)	Lee és Robbins, 1995	R	jelen pillanat/ általános
The Social well-being scale	Keyes, 1998	R	általános
Experience of Privacy / Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív	Oldham, 1988 magyar adaptáció: Frankó és Dúll, 2017	E, Fizikai környezet	általános / elmúlt munkanap
Perceived Stress Scale (PSS)	Cohen <i>et al.</i> , 1983	Stressz	elmúlt hónap

Forrás: saját szerkesztés

2. TÁBLÁZAT: A MUNKAKÖRNYEZET VIZSGÁLATÁNAK TARTALMI ELEMEI

Jóllét összetevő	Tartalmi elemek
<i>Pozitív és negatív érzések</i>	elégedettség
	általános pszichés közérzet
<i>Elmélyülés</i>	munka érdekessége
	elmélyülés mértéke
	koncentráció képessége
<i>Kapcsolatok</i>	munkatársak segítségnyújtása
	munkatársaknak való segítségnyújtás
	kollégákkal való kapcsolat
	kollégák elérhetősége és segítőkészsége
	kívülállóság érzése
	magányosság érzése
<i>Jelentés/értelem</i>	munka célja, értelme
<i>Teljesítmény/siker</i>	munka eredményessége
	célkitűzés teljesítése
<i>Környezet hatása</i>	megszakítások gyakorisága
	környezet észlelt zavaró hatása
	időbeosztás kézben tartása
<i>Stressz</i>	adott munkanapon észlelt stressz

Forrás: saját szerkesztés

Ezen tartalmi elemek önbevallásos értékelésére 10-fokú Likert-skálás tételket készítettünk elő (pl.: Mennyire tölti el mai munkája iránt az elégedettség érzése?). Az érzelmi állapot szélesebb körű feltárására a PANAS validált magyar nyelvű verzióját (Gyollai *et al.*, 2011) teljes egészében beépítettük a mérőeszközbe, míg az Észlelt Stressz Kérdőív validált magyar nyelvű verziójának (Stauder & Konkoly Thege, 2006) 14-tételes változatából azt az 5 tételt, amelyek legjobban értelmezhetőek egy munkanapra (2.,3.,8.,10.,14.). Értelemszerűen a tételek „Az elmúlt hónap során..”

mondatkezdését „Az elmúlt munkanap során” kezdetre változtattuk. A kérdőív így 4 részből tevődik össze: 1. Munkanap szubjektív értékelése (17 tétel), 2. Munkanapon észlelt stressz (5 tétel), 3. Pozitív és Negatív Affektivitás Skála (10+10 tétel), 4. Demográfia.

Eredmények

A mérőeszköz tartalmi elemei

3. TÁBLÁZAT: FAKTORANALÍZIS EREDMÉNYE

Rotated Factor Matrix ^a						
	Factor					
	1	2	3	4	5	Cronbach alfa
	Énhatékony-ság érzet	Munkahelyi kapcsolatok	Munka értelme	Nyugodt munka-végzés feltételei	Társas izoláció	
Célkitűzés teljesítése	0,834	0,080	0,214	0,186	-0,079	0,887
Eredményesség érzése	0,805	0,103	0,285	0,206	-0,050	
Elégedettség mértéke	0,780	0,052	0,368	0,156	-0,188	
Időbeosztás kézbentartása	0,735	0,042	0,256	0,360	-0,130	
Pszichés közérzet	0,459	0,012	0,272	0,429	-0,312	
Kollégák elérhetősége és segítőkészsége	-0,007	0,879	-0,027	-0,010	-0,116	0,779
Kollégákkal való kapcsolat	-0,052	0,805	0,126	0,044	-0,180	
Munkatársak segítségnyújtása	0,061	0,739	0,069	0,086	-0,214	
Munkatársaknak való segítségnyújtás	0,209	0,711	0,027	0,046	0,004	
Munka érdekessége	0,269	0,050	0,840	0,020	-0,186	0,859
Munka célja, értelme	0,355	0,098	0,794	0,022	-0,066	
Elmélyülés mértéke	0,299	0,037	0,781	0,309	-0,062	
Környezet észlelt zavaró hatása	-0,187	-0,082	-0,023	-0,875	0,086	0,806
Megszakítások gyakorisága	0,224	0,010	0,069	0,873	0,011	
Koncentráció képessége	0,358	0,125	0,414	0,575	-0,074	
Kívülállóság érzete	-0,048	-0,234	-0,231	-0,163	0,812	0,697
Magányosság érzete	-0,303	-0,313	-0,029	0,036	0,752	
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.						
a. Rotation converged in 6 iterations.						

Forrás: saját számítás

Az adatok elemzésének első lépéseként feltáró faktoranalízist (főkomponens-analízis, varimax-rotáció) végeztünk annak érdekében, hogy a változók közötti összefüggéseket feltárjuk, valamint, hogy a mérőeszköz kérdéscsoportjait összevethessük Seligman jóllét modelljével. A faktoranalízist a kérdőív 17 különálló (PANAS és PSS skálákon kívüli) kérdésére végeztük a kutatás

különböző munkakörnyezetekben felvett adatain (n=235). A változók faktoranalízisre való alkalmaságát a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,886 értéke és a Barlett-teszt $p=0,000$ értéke mutatja. A főkomponens-analízis eredménye alapján a 3. táblázatban látható öt faktor jött létre (amelyek a teljes variancia 73,9%-át magyarázzák). A tételek közül egyetlen tétel, a pszichés közérzet értékelésére vonatkozó kérdés nem érte el a faktoregyüttható 0,5-ös értékét, így ez a tétel csak az azonosított öt faktoron kívül értelmezhető.

A kutatás elméleti háttéréül szolgáló PERMA modell három összetevője, az értelem, a jó kapcsolatok és a teljesítmény/sikerérzet megjelenik a mérőeszköz faktorai között, de külön faktort alkot a **társas izoláció** és a **nyugodt munkavégzés feltételei**, amely azokat a munkakörnyezetre vonatkozó tételeket tartalmazza, amelyek kihatnak az elmélyült munkavégzésre. A **pszichés közérzet** tétele leginkább az **énhatékonyság** és a **nyugodt munkavégzés feltételeivel** mutat összefüggést, de alacsony korrelációs együtthatója révén egyik faktorba sem sorolható, így erre generális tényezőként tekintünk és különálló tételként értékeljük.

A továbbiakban e tartalmi kategóriák mentén mutatjuk be a kutatás távmunkára vonatkozó eredményeit.

Távmunka jóllétre gyakorolt hatása normál körülmények között és járványhelyzet alatt

Az eredmények bemutatása során elsőként a járványhelyzet előtti távmunka jólléti átlagértékeit hasonlítjuk össze a járványhelyzet alatti értékekkel, majd megvizsgáljuk, hogy mennyiben függ a dolgozók jólléte a járványhelyzet alatt attól, hogy van-e 12 év alatti gyermeke, akivel egy háztartásban él. A 12 éves határt Erikson (1950) életszakasz felosztásai alapján határoztuk meg, mely szerint ez az életkor a serdülőkor és egyúttal az önállóságra való törekvés kezdete. A 12 év alatti gyermekek a digitális oktatás alatt is több segítséget, odafigyelést igényeltek.

Az adatokat Mann-Whitney-próba segítségével elemeztük, amely alkalmas nem normális eloszlású, valamint ordinális változók mediánjainak összehasonlítására két független minta esetén. A Mann-Whitney próba eredményeként (4. táblázat) a vizsgált munkakörnyezeti szituációk között a munkahelyi kapcsolatok, a nyugodt munkavégzés feltételei, a pszichés közérzet, a negatív érzelmek és a megélt stressz tekintetében jelentkezett szignifikáns különbség.

4. TÁBLÁZAT: JÁRVÁNY ELŐTTI ÉS KORLÁTOZÁSOK ALATTI TÁVMUNKÁBAN MEGÉLT JÓLLÉT KÜLÖNBSÉGEI

	Távmunka rangszám átlag (n=52)	Járványhelyzet alatti távmunka rangszám átlag (n=152)	Szignifikancia-szint (Asymp. Sig. 2-tailed)
Énhatékonyság érzet	115,98	97,89	0,056
Munkahelyi kapcsolatok	84,88	108,53	0,012
Munka értelme	110,16	99,88	0,277
Nyugodt munkavégzés feltételei	118,09	97,17	0,026
Társas izoláció	97,15	104,33	0,436
Pszichés közérzet	119,89	96,55	0,013
Pozitív affektivitás	112,59	99,05	0,153
Negatív affektivitás	82,74	109,26	0,005
Stressz	84,68	108,60	0,012

A munkahelyi kapcsolataikat minden kérdés kapcsán jelentősen jobbnak értékelték a válaszadók a korlátozások alatti helyzetben, amikor munkatársaik is otthonról végezték munkájukat. A nyugodt munkavégzés feltételei a járványhelyzet előtti távmunka szituációjában kaptak magasabb értékeket. A járványhelyzet alatt távmunkában dolgozók több negatív érzelmet és stresszt éltek meg, valamint alacsonyabbra értékelték pszichés közérzetüket is, mint az ad hoc távmunkában dolgozók. Az érzelmeket részletesebben vizsgálva az ingerlékeny, az ideges, és a feszült érzelmi állapotok érték el szignifikánsan magasabb szintet a járványhelyzet alatti távmunkában.

Járványhelyzet alatti távmunka hatása a jóllétre 12 év alatti gyerekek függvényében

A két vizsgált szituáció között a legnagyobb különbséget a kisgyermekes szülők érzékelhették, hiszen a korlátozások a vizsgált időszakban kiterjedtek az nevelési és oktatási intézményekre is. Mivel a 12 év alatti gyermekek sok figyelmet és foglalkozást igényelnek, a vizsgálat második részében összehasonlítást végeztünk a járványhelyzet alatti távmunka kérdőívének kitöltői között aszerint, hogy él-e 12 év alatti gyermek velük egy háztartásban. Az 5. táblázatban látható, hogy az összehasonlítás indokoltságát alátámasztja az az eredmény, hogy a 12 év alatti gyermekekkel együtt élő szülők szignifikánsan alacsonyabbra értékelték a nyugodt munkavégzés feltételeit. Míg hatékonyság érzetükben, munkahelyi kapcsolataik és a munka értelmének megítélésében nem mutatkozik jelentős különbség, pszichés közérzetüket alacsonyabb, stresszérzetüket magasabb szintre értékelték. A Pozitív és Negatív Affektivitás Skálán szignifikánsan több negatív érzelmet és kevesebb pozitív érzelmet jelöltek be kisgyermekes válaszadóink. Azon válaszadók, akik háztartásában nem él 12 év alatti gyermek, szignifikánsan magasabbra értékelték a következő érzelmi állapotokat: érdeklődő, erős, éber, elhivatott, elszánt/határozott, figyelmes, aktív/élénk, míg a kisgyermekes szülők magasabbra értékelték a következőket: büntudat, ingerlékeny, feszült.

5. TÁBLÁZAT: JÁRVÁNYHELYZET ALATTI TÁVMUNKA HATÁSA A JÓLLÉTRE 12 ÉV ALATTI GYEREKEK FÜGGVÉNYÉBEN

	Nincs 12 év alatti gyermek rangszám átlag (n=87)	Van 12 év alatti gyermek rangszám átlag (n=65)	Szignifikancia-szint (Asymp. Sig. 2-tailed)
Énhatékonyság érzet	81,40	69,95	0,112
Munkahelyi kapcsolatok	75,21	78,23	0,673
Munka értelme	81,12	70,32	0,134
Nyugodt munkavégzés feltételei	93,45	53,82	0,000
Társas izoláció	79,51	72,48	0,318
Pszichés közérzet	86,14	63,60	0,002
Pozitív affektivitás	83,82	66,70	0,018
Negatív affektivitás	69,57	85,77	0,024
Stressz	66,44	89,96	0,001

Forrás: saját számítás

Miután a kisgyermekes és a kisgyermek nélküli munkavállalók értékei jelentős különbséget mutattak, a kutatás eredményeinek értelmezéséhez szükségesnek láttuk megvizsgálni, hogy

mennyiben térnek el a járvány alatt dolgozó gyermektelen munkavállalók (n=83) jólléti értékei a koronavírust megelőző távmunka jólléti értékeitől. Ezzel az elemzéssel arra a kérdésre kerestük a választ, hogy melyek azok a jólléti összetevők, amelyek nem hozhatók összefüggésbe a család jelenlétével, megszakító hatásaival és a munka-család konfliktussal.

A Mann-Whitney próba eredménye a vizsgált szempontok közül ebben az esetben csak a munkahelyi kapcsolatok értékelésében mutatott ki szignifikáns eltérést ($p=0,033$). A negatív érzelmek tekintetében is mutatkozott különbség, amely éppen nem érte el az elvárt 5%-os szignifikancia szintet, de az érzelmeket külön vizsgálva az ingerlékeny és a feszült jelzők szignifikánsan magasabb értéket kaptak a koronavírus alatti távmunkában.

Megbeszélés

A kutatás során azt vizsgáltuk, hogy miként változott a távmunka során észlelt szubjektív jóllét a COVID-19 járványügyi korlátozásainak hatására. Eredményeink rámutatnak arra, hogy a szubjektív dolgozói jóllétnek egyik fontos befolyásoló tényezője, hogy adottak-e a nyugodt munkavégzés feltételei. A járványhelyzet alatti korlátozások legerőteljesebben a munkavállalók érzelmi állapotára és stresszérzetére hatottak, míg a munkához való hozzáállásuk és az egyéni munkájuk értékelése nem mutatott jelentős különbséget. Eredményeink arra is rávilágítanak, hogy a kényszerű, szervezeti szintű távmunka hozadéka, hogy a munkatársi kapcsolattartás, segítségnyújtás és összetartás erősödött, így a dolgozók nem érezték magukat társaiktól elszigetelten.

Az alkalmankénti távmunka alkalmazásának leggyakoribb indoka az otthoni nyugodt, koncentrált munkavégzés lehetősége, mely tekintetben a járványhelyzet változást hozott. Az eredmények alapján a kisgyermekes munkavállalóknál a nyugodt munkakörülmények hiánya együtt járt az ideges és feszült érzelmi állapottal. A kisgyermekes válaszadók büntudatról is számot adtak, amely a korlátozások okozta kiéleződő munka-család konfliktussal magyarázható. A kisgyermekkel nem rendelkező munkavállalók ezzel szemben nagyobb mértékű aktivitást, elhivatottságot és elszántságot észleltek magukban, amely arra utal, hogy a korlátozások miatt beszűkült életterük a munka irányába terelte őket. Emellett fontos kiemelni, hogy a koronavírus alatti távmunka során a gyermektelen munkavállalók is magasabb szintű ingerlékenységről és feszültségről számoltak be, mint a járvány előtt otthonról dolgozó munkavállalók.

A tanulmány eredményei támpontot nyújthatnak a szervezetek vezetői részére ahhoz, hogy a munkavállalók szubjektív jóllétében pozitív irányú változást tudjanak előidézni a távmunka során. A szervezetek vezetésének kiemelt figyelmet kell fordítania a munkavállalók feszültségének oldására és a megélt stressz csökkentésére a távmunka helyzetében – járványhelyzettől függetlenül is.¹⁷

Irodalomjegyzék:

Anderson, A. J., Kaplan, S. A. & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), p. 882p. 897.

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. *IZA Institute of Labor Economics*, No. 13229.

Bailey, D., Wolfe, D. M. & Wolfe, C. R. (1994). With a Little Help from Our Friends : Social Support as a Source of Well-being and of Coping with Stress. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 21(2), p. 127-152.

¹⁷ Kutatásunk ezen eredmények bemutatásával nem áll le, a távmunka jólléti hatásának vizsgálta a járványhelyzet után irodába visszatérő munkavállalók jóllétének összehasonlításával folytatódik.

- Bailyn, L. (1988). Freeing Work from the Constraints of Location and Time. *New Technology, Work and Employment*, 3(2), p. 143–152.
- Beauregard, T. A. & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, p. 9-22.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., Mcleod, L., Tan, F., Bosua, R. & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing : A socio- technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, p. 207215.
- Buffet, M.-A., Gervais, R. L., Liddle, M. & Eeckelaert, L. (2013). *Well-being at work: creating a positive work environment*. European Agency for Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Butler, J. & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), p. 1-48.
- Callentine, L. U. (1995). *The ecology of the mobile workplace: Influence of household composition and home workspace on satisfaction, stress, and effectiveness*. Cornell University, Ithaca, NY.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, p. 1-23.
- Christensen, L. (1988). Deception in psychological research: When is its use justified? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(4), p. 664-675.
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, p. 385-396.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), p. 310-357.
- Collins, A. M., Hislop, D. & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), p. 161-175.
- Daniels, K., Lamond, D. A. & Standen, P. (2000). *Managing Telework. Perspectives from Human Resource Management and Work Psychology*. Thomson Learning.
- Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, p. 63-73. London: Oxford University Press.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. & Oishi, S. (2009). New Measures of Well-Being. In E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*, p. 247-248, Springer Science+Business Media B.V.
- Faragher, E. B., Cooper, C. L. & Cartwright, S. (2004). A shortened stress evaluation tool (ASSET). *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20(4), p. 189-201.
- Frankó, L. & Dúll, A. (2017). Az észlelt irodai magánszféra kérdőív adaptálása magyar nyelvre. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(2), p. 109-122.
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The Good , the Bad , and the Unknown About Telecommuting : Meta- Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), p. 1524-1541.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A. & Delaney-Klinger, K. (2014). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel Psychology*, p. 1-41.
- Golden, T. D., Veiga, J. F. & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), p. 1340-1350.
- Gray, M., Hudson, N. & Gordon, G. (1993). *Teleworking Explained*. Chichester, John Wiley.
- Gyollai, Á., Simor, P., Kőteles, F. & Demetrovics, Z. (2011). Psychometric properties of the Hungarian version of the original and the short form of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Neuropsychopharmacologia Hungarica*, 13(2), p. 73-79.
- Harsányi, E. (2010). Alternatív munkavégzési formák - távmunka. *Munkaügyi Szemle*, 4, p. 26-29.
- Hill, E., Hawkins, A. & Miller, B. (1996). Work and Family in the Virtual Office: Perceived Influences of Mobile Telework. *Family Relations*, 45(3), p. 293-301.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, p. 44(2), 101868.

- Kelemen, R. & Kincses, Á. (2015). A jóllét magyarországi indikátorrendszerének elméleti alapjai. *Gazdálkodás*, 59(3), p. 220-236.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2).
- Kraut, R. E. (1987). Predicting the use of technology: The case of telework. In R. E. Kraut (Ed.), *Technology and the transformation of white-collar work* p. 113-133. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kun, Á. (2010). Munkahelyi jóllét és elköteleződés. *Munkaügyi Szemle*, 2, 35-41.
- Kun, Á., Balogh, P. & Gerákné Krasz, K. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), p. 56-63.
- Lamond, D., Daniels, K. & Standen, P. (1997). Defining Telework: What is it Exactly? In P. J. Jackson & J. M. Van der Wielen (Eds.), *Proceedings of Second International Workshop on Telework: "Building Actions on Ideas"*, p. 177-187.
- Lee, R. M. & Robbins, S. B. (1995). Measuring Belongingness: The Social Connectedness and the Social Assurance Scales. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), p. 232-241.
- Lewis, S. & Cooper, C. L. (1995). Balancing the Work/Home Interface: A European Perspective. *Human Resource Management Review*, 5(4), p. 289-305.
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking : stress, emotions and health*. *New Technology, Work and Employment*, 18(3).
- Maruyama, T. & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), p. 450-469.
- Mazzi, A. (1996). Alternative office structures for telecommuters. In R. Watson & R. Bostrom (Eds.), *Proceedings of Telecommuting '96 Conference*.
- Miller, K. I. (1988). Cultural and Role-Based Predictors of Organizational Participation and Allocation Preferences. *Communication Research*, 15(6), p. 699-725.
- Oláh, A. & Kapitány-Fövényi, M. (2012). A pozitív pszichológia tíz éve. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67(1), p. 19-45.
- Oldham, G. R. (1988). Effect of Changes in Work Space Partitions and Spatial Density on Employee Reactions :A Quasi- experiment. *Journal Applied Psychology*, 73(2), p. 253-258.
- Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A. & Santos-Rojo, C. (2019). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115(7), p 469-474.
- Page, K. M. & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The "What", "Why" and "How" of Employee Well-Being : A New Model. *Social Indicators Research*, 90, p. 441-458.
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.
- Rothausen, T. J. (2013). *Hedonic and Eudaimonic Job-Related Well-Being: Enjoyment of Job and Fulfillment of Job Purpose*. Letöltés (2021.04.21): <https://ir.stthomas.edu/ocbmgmtwp/1/>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, p. 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it?: Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, p. 1069-1081.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology Work and Employment*, 27, p. 193-207.
- Schulte, P. & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), p. 422-429.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press, New York.
- Shafizadeh, K. R., Mokhtarian, P. L., Niemeier, D. A. & Salomon, I. (2007). The Costs and Benefits of Home-Based Telecommuting. *Journal of Infrastructure Systems*, 13(1)
- Shamir, B. & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *The Academy of Management Review*, 10(3), p. 455-464.

- Song, Y. & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21, p. 2649-2668.
- Stauder, A. & Konkoly Thege, B. (2006). Az Észlelt Stressz Kérdőív (PSS) Magyar Verziójának Jellemzői. *Mentálhigiéné És Pszichoszomatika*, 7(3), p. 203-216.
- Szombathelyi, C. (2012). A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítése - A stressztől a jóllétig. *Alkalmazott Pszichológia*, 3, p. 33-45.
- Taris, T. W. (2006). Burnout and objectively recorded performance: A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20, p. 316-334.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), p. 219-230.
- Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T. E., Yttri, B., & Bergvik, S. (2003). Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and Their Partners. Quantitative and Qualitative Results From a European Survey. *Journal of Happiness Studies*, 4, p. 201-233.
- 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*, 47, p. 1063-1070.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), p. 93-104.

VÁGNER VIVIEN

HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓKKAL KAPCSOLATOS MUNKAVÁLLALÓI ATTITŰDÖK VIZSGÁLATA

A cikkben ismertetett kutatás fő célkitűzése a hátrányos helyzetű személyekre, mint speciális munkavállalói csoportra vonatkozó a munkavállalói oldal körében jellemző vélemények, viszonyulások és attitűdök feltárása. Az első részben a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok azonosítása, majd a kérdőíves vizsgálat megalapozása érdekében bemutatásra kerül az attitűd fogalma, az attitűd és munkakörnyezet kapcsolata, valamint a munkáltatói és munkavállalói attitűdöknek a jelentősége a szervezetben. Ezt követi a kérdőíves vizsgálat eredményeinek ismertetése. A feldolgozott kérdőívek száma 1800 db.

A kutatási eredmények alapján megállapítható, hogy a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos közvetlen munkatapasztalatok a kitöltők szemléletét pozitívan befolyásolják, pozitív hatást gyakorolnak az attitűdökre.

Bevezetés

Kutatásom során a hátrányos helyzetű munkavállalókkal kapcsolatos munkavállalói attitűdöket vizsgálom. Dolgozatomat a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok ismertetésével indítom. Bemutatom az attitűd fogalmát, az attitűd és munkakörnyezet kapcsolatát, illetve a munkáltatói és munkavállalói attitűdök jelentőségét a szervezetben. Ezt követően ismertetem a kérdőíves vizsgálatom eredményeit. Kutatásom fő célkitűzése a munkavállalói oldal viszonyulásának, attitűdjeinek feltárása a hátrányos helyzetű személyek hatékonyabb gazdasági interakciójának, befogadásának elősegítése érdekében.

Elméleti háttér

Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok

A hátrányos helyzet egy relatív fogalom, emiatt a definíciója sokféle és rendkívül összetett.

Foglalkoztatáspolitikai szempontból röviden úgy lehet összefoglalni a hátrányos helyzet lényegét, hogy hátrányos helyzetű az, akinek a munkaerő-piaci esélyei az átlagnál alacsonyabbak (Nagy, 2011).

Hátrányos helyzetű személynek tekinthető az, aki

- legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy
- a foglalkoztatás megkezdésekor az ötvenedik életévét betöltötte, vagy
- 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskereső, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 16 hónap alatt legalább 12 hónapig, 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskeresőnek nem tekinthető személy esetében 8 hónap során 6 hónapig álláskeresőként volt nyilvántartva vagy,
- a saját háztartásában legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevel, vagy

- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, vagy ápolási díjban részesült, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban volt, szabadságvesztés, vagy elzárás büntetését töltötte (Halmos, 2005).

A hátrányos helyzet kialakulásának lehetséges okai

Legfontosabb társadalmi okok:

- földrajzi adottságok: lakhely típusa, közlekedési lehetőségek;
- gazdasági körülmények: mélyszegénység, munkanélküliség, hajléktalanság;
- nyelvi- kulturális háttér: nemzetiségek, menekültek;

Számos egyénhez kötődő ok:

- kor;
- nem;
- a képzettség, amely az ismerethiány, a kommunikációs és szocializációs problémákon keresztül okozhat problémákat;
- szegénység;
- szexuális irányultság;
- testi, érzékszervi, szellemi fogyatékoság;
- mentális- pszichés problémák;
- káros szenvedélyek- drog, alkohol, dohányzás, játékszenvedély (Alliquander, 2013).

Attitűd

Kérdőíves vizsgálatom megalapozása érdekében a következőkben bemutatom az attitűd fogalmát, az attitűd és munkakörnyezet kapcsolatát, valamint a munkáltatói és munkavállalói attitűdök jelentőségét a szervezetben.

Attitűd fogalma

Az attitűd fogalmára és vizsgálatára a XX. század elején irányult a társadalomtudományok és a pszichológiai kutatás figyelme. Az attitűd az aptus (latin) szóból származik, melynek jelentése: valamire való alkalmasság vagy megfelelés. Az aptitude (latin) jelentése: aktivitásra való készség szubjektív vagy mentális állapota. Chave szerint az attitűd olyan érzések, vágyak, félelmek, meggyőződések, előítéletek vagy más tendenciák összessége, amelyek korábbi tapasztalatokon alapulnak és azok hatására egy bizonyos beállítódás alakul ki a személyben (Smith & Macki, 2011).

Az általános lélektani kutatásokban a beállítódás az önmegfigyelések kapcsán keltette fel a figyelmet. E szerint a beállítódás egy önmegfigyelés számára nem hozzáférhető, szubjektív állapot, amelynek funkciója a környezethez való alkalmazkodás (adaptív jelenség). Az attitűd a viszonylag időtálló tájékozódási, megítélési és cselekvési irányok kifejeződése, amely személyes tapasztalatokon és/vagy kulturálisan hagyományozott értékeken (a szocializáción) alapuló meggyőződés elsajátítása folytán alakul és formálódik. Az attitűd konkrét helyzetre, dologra vonatkozik, melynek hátterében az általánosabb érvényű értékek állhatnak, vagyis az egyének vagy csoportok által vallott nézetek arról, hogy mi a jó, a rossz, a szép stb. (Pavluska, 2017). A legátfogóbb mai meghatározás alapján az attitűd mentális hajlam, amely bizonyos dologról kifejezett pozitív vagy negatív értékeléséként mutatkozik meg (Eagly, 2007).

Az attitűd és a munkakörnyezet

Az attitűd kérdése a munkahelyi szervezet számára is fontos. Az attitűdök, mint pl. munkaelégedettség, az osztályellentét előidézhetnek olyan viselkedési tendenciákat, amelyeket a szervezet kiküszöbölni és ellenőrizni szeretne.

1. A munkahelyi viselkedést befolyásolja:

- Attitűd a munkában: mindenféle attitűd más emberekkel szemben, politikához, oktatáshoz, valláshoz stb. kapcsolódóan, amelyeket a munkatársak magukkal visznek a munkahelyre.
- Attitűd a munkához: a pozíciók, amelyeket az egyén a munkával kapcsolatban elfoglal, a szükséges rossz, az érdekes mellékfoglalkozás, az életcél.

2. Munkahelyhez kapcsolódó legfontosabb attitűdök:

- Munkával való megelégedettség;
- Munkával való azonosulás;
- Szervezet iránti elkötelezettség (Heidrich, 2013).

Munkáltatói és munkavállalói attitűdök jelentősége a szervezetben

A hátrányos helyzetű személyek diszkrimináció által sújtott munkavállalói csoport. A diszkrimináció háttérben álló attitűdök a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos téves felvetéseken, hiedelmeken, ismereteken alapulnak. A társadalomra jellemző attitűdök, viszonyulások a szervezeti életben megmutatkoznak, amelyek korlátot szabhatnak a hátrányos helyzetű személyek alkalmazásának, sikeres beilleszkedésének és tartós foglalkoztatásának. A hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatása szempontjából lényeges a munkáltatókra és a munkavállalókra jellemző attitűdök feltárása és megismerése. A munkahelyi befogadó környezet kialakulásában, amely magába foglalja a harmonikus, feszültségmentes, de a teljesítményelvárásoknak megfelelni akaró szervezeti légkört, a vezetőknek jelentős szerepe van (Kunos, 2002). Mindamellet a munkavállalók gondolkodása, attitűdje és viszonyulása is különösen fontos, mivel a hátrányos helyzetű személyek és a szervezet munkatársai közötti kapcsolat alapozza meg a közös munkavégzés minőségét és sikerességét, és az ezáltal nyújtott teljesítményt (Balázs-Földi, 2018).

A kutatás bemutatása

Kutatási célok

Kutatásom célkitűzése a társadalom szemléletének megismerése, valamint annak feltárása, hogyan viszonyulnak a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásához, milyennek látják őket, mint munkavállalókat, illetve milyenek a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos attitűdjeik.

Mintavételezés módja, módszere

A célkitűzések megvalósítása érdekében kvantitatív kutatási módszert választottam.

Ez a módszer megfelelő elemszám esetén alkalmas leíró, magyarázó, felderítő célú adatok gyűjtésére, statisztikai elemzésre, ok-okozati összefüggések feltárására, azok alapján következtetések levonására, javaslatok megfogalmazására (Fischer, 2001).

Mivel a kutatás elsődleges célja a válaszadók attitűdjének, véleményének, viszonyulásának feltárása és amiért az attitűd egy része kiismerhetetlen, egy másik része empirikusan mérhető és kiismerhető, a kérdőíves felmérés módszerét alkalmaztam (Smith, 2001).

A kérdőív megszerkesztéséhez a Google űrlap szolgáltatást választottam. A minta nagysága 1800 fő. Kérdőívem célcsoportja az aktív munkavállalók voltak. A kérdéseknél az egyszerűsége, átláthatóságra és egységességre törekedtem a minél magasabb számú kitöltés érdekében. A demográfiai kérdések segítségével megismertem a kitöltők nemét, korát, iskolai végzettségét, családi állapotát, településtípusát, munkaerőpiaci helyzetét, az ágazatot, amelyben dolgoznak. Az attitűdök mérésére többféle skálát alkalmaztam, az egyet vagy nem egyetértést mérő Likert skálát és a társadalmi távolságot mérő Bogardus- skálát. A kérdőívben a hátrányos helyzetű személyek munkával kapcsolatos jellemzőit kellett skálán értékelnie a válaszadóknak. Ezek olyan általános jellemzők, amelyek alkalmasak a hátrányos helyzetű személyekhez, mint munkatársakhoz való érzelmi viszonyulások mérésére.

A vizsgálat körülményei

Az adatgyűjtés online kérdőív segítségével valósult meg, az adatfelvétel időszaka 2019. november és 2020. június között történt.

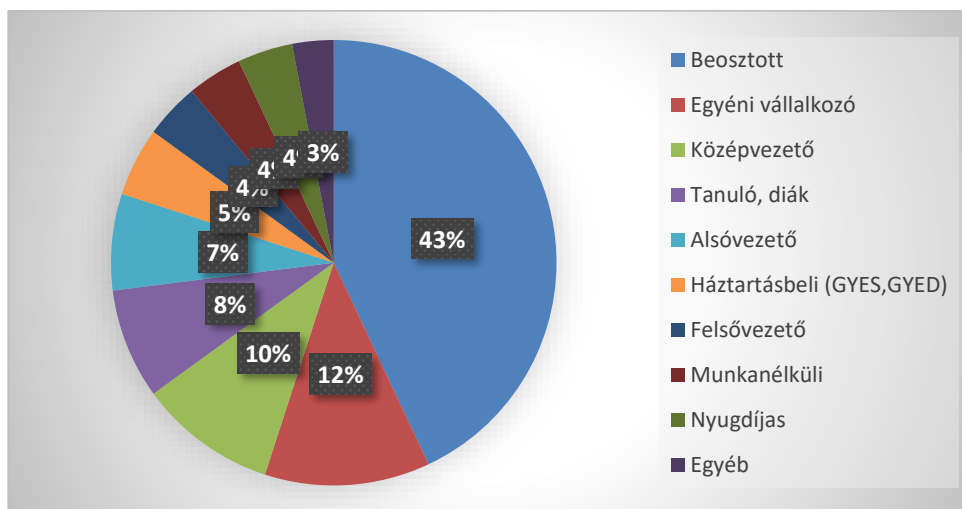
Kutatási módszer

Hipotéziseim vizsgálatához kérdőíves módszert alkalmaztam. A kérdőívet online formában szerkesztettem és 18 kérdésből állt. Az online formát azért választottam, mert így számítógép és mobiltelefon segítségével is ki tudták tölteni a kérdőívet. A válaszadók adatainak biztonsága érdekében a válaszadás önkéntes és anonim volt.

Minta bemutatása

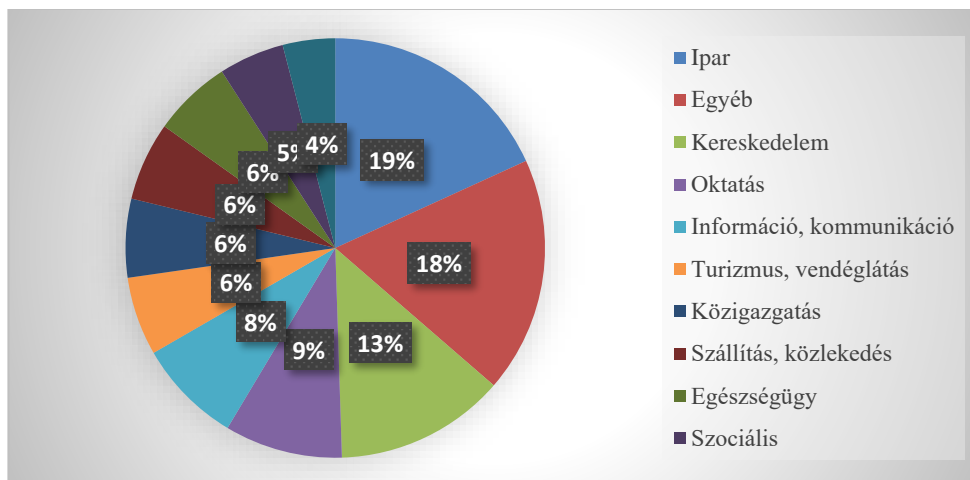
A válaszadók nem szerinti megoszlása: 56% nő, 44% férfi. A kitöltők átlagéletkora 40 év. Válaszadók végzettség szerinti megoszlása: a minta 8%-a alapfokú, 47%-a középfokú és 45%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Az 1. ábrán a válaszadók munkaerő-piaci státusz szerinti megoszlását, a 2. ábrán pedig a kitöltők munkahelyének ágazati megoszlását szemléltetem.

1. ÁBRA: A VÁLASZADÓK ELOSZLÁSA MUNKAERŐ-PIACI STÁTUSZ SZERINT (%)



Forrás: Saját kutatás

2. ÁBRA: A KÉRDŐÍV KITÖLTŐK MUNKAHELYÉNEK ÁGAZATI MEGOSZLÁSA (%)

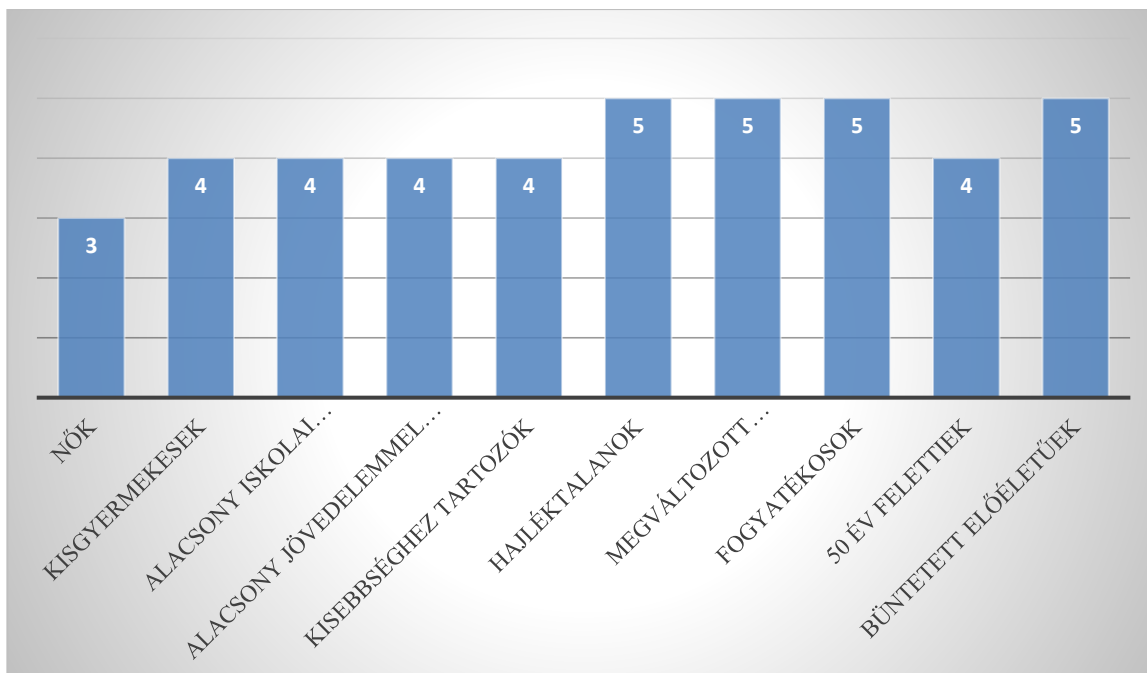


Forrás: Saját kutatás

Munkaerőpiaci kiszolgáltatottság mértékének vizsgálata

A kitöltők munkaerőpiaci szempontból a legkiszolgáltatottabbnak a hajléktalanokat, a megváltozott munkaképességűeket, a büntetett előéletűeket és a fogyatékosokat tartották. A legkevésbé kiszolgáltatottnak a nőket vélték a válaszadók.

3. ÁBRA: MUNKAERŐPIACON VALÓ KISZOLGÁLTATOTTSÁG MÉRTÉKE



(1-Egyáltalán nincsenek kiszolgáltatva, 6- Teljes mértékben ki vannak szolgáltatva)

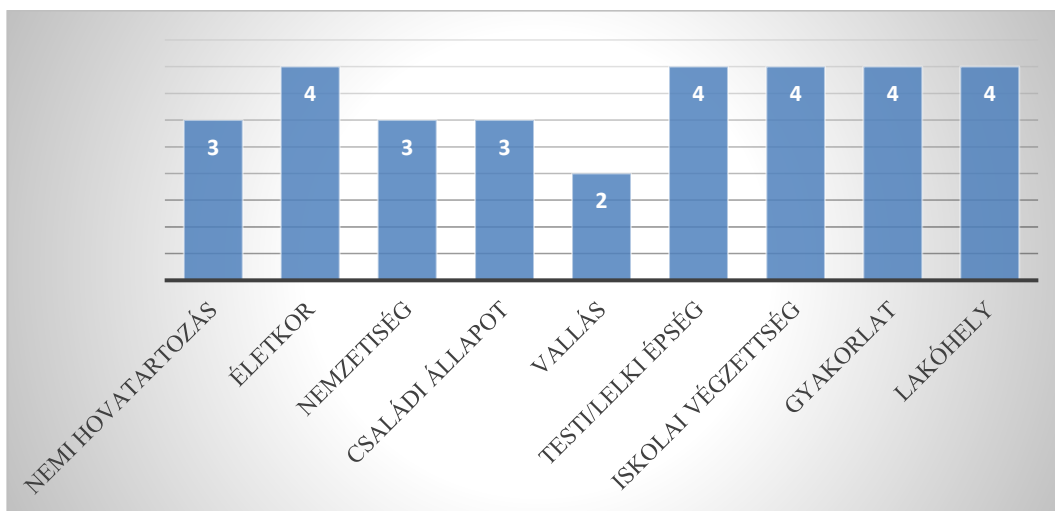
Forrás: Saját kutatás

Munkaerőpiaci helyzetet befolyásoló tényezők

A 4. ábrán látható, a válaszadók miként vélekednek arról, hogy a felsorolt tényezők milyen mértékben befolyásolják a munkaerőpiaci helyzetet.

A kitöltők szerint a munkaerőpiaci helyzetet legkevésbé a vallás befolyásolja, a többi tényező értékelése között csupán kismértékű eltérés figyelhető meg.

4. ÁBRA: MUNKAERŐPIACI HELYZETET BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

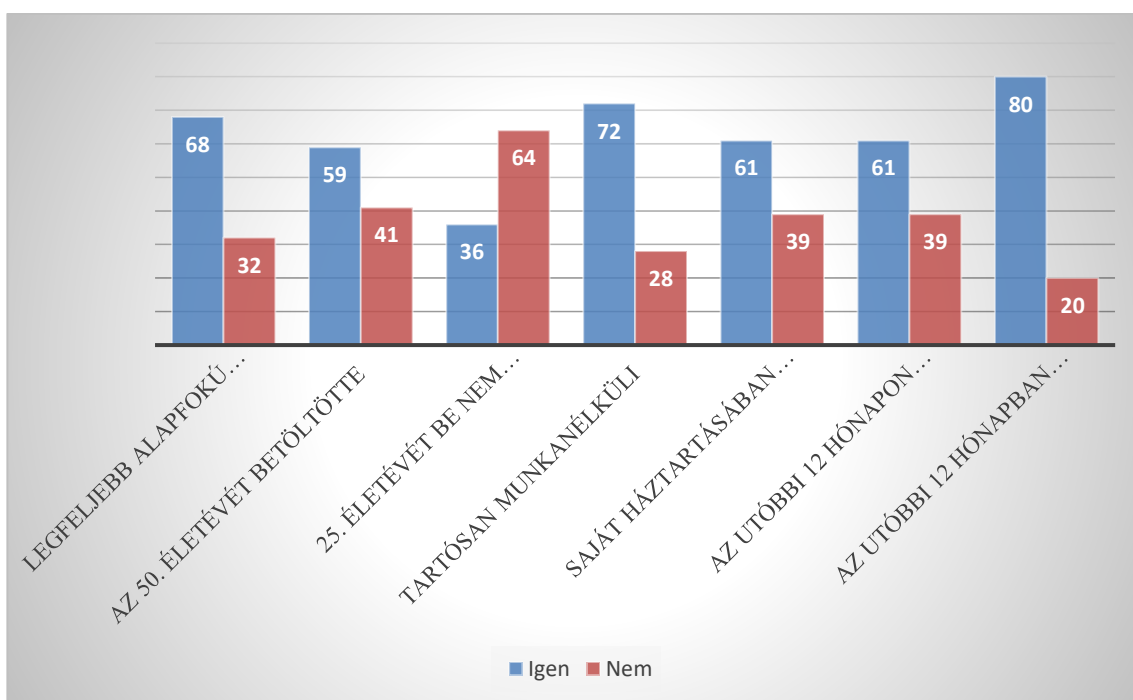


(1- egyáltalán nem befolyásolja, 6- teljes mértékben befolyásolja)
 Forrás: Saját kutatás

Ki tekinthető hátrányos helyzetű személynek?

A továbbiakban arra keresem a választ, hogy ki tekinthető hátrányos helyzetű személynek. A legalacsonyabb értéket a 25. életévüket be nem töltött pályakezdők kapták, míg a legmagasabbat azok, akik az utóbbi 12 hónapban előzetes letartóztatásban voltak, szabadságvesztés vagy elzárás büntetését töltötték.

5. ÁBRA: KI TEKINTHETŐ HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYNEK? (%)

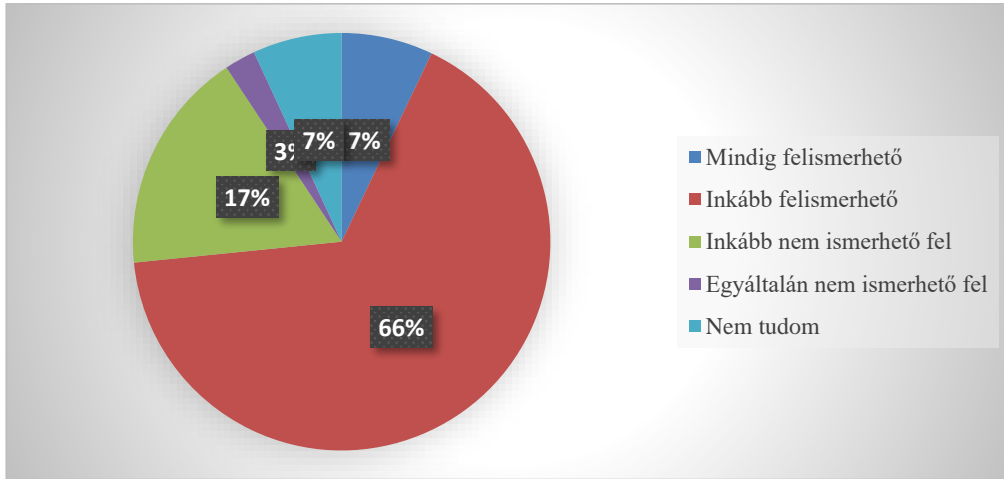


Forrás: Saját kutatás

Hátrányos helyzetű személyek felismerhetősége

A válaszadók többsége szerint a hátrányos helyzetű személyek „Inkább felismerhetőek”.

6. ÁBRA: FELISMERHETŐ-E, HA VALAKI HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLY? (%)

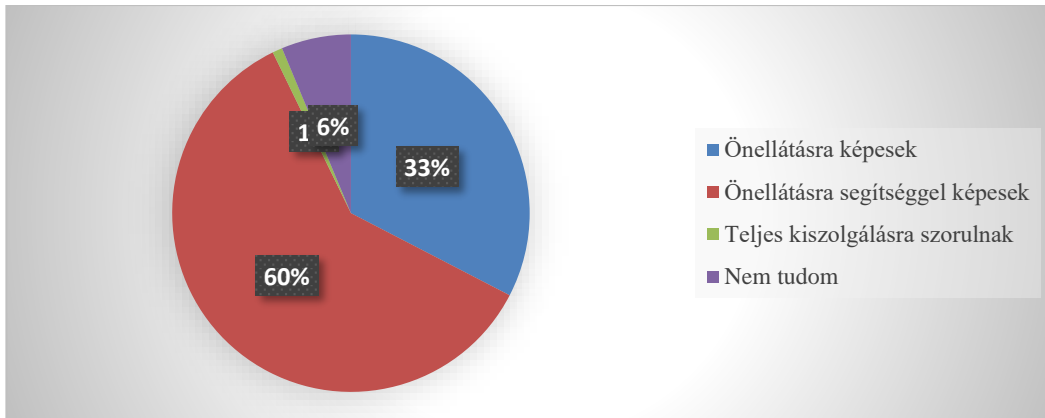


Forrás: Saját kutatás

Hátrányos helyzetű személyek önellátó képessége

A válaszadók többsége szerint a hátrányos helyzetű személyek önállátásra segítséggel képesek.

7. ÁBRA: A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK KÉPESEK-E ÖNMAGUK ELLÁTÁSÁRA? (%)

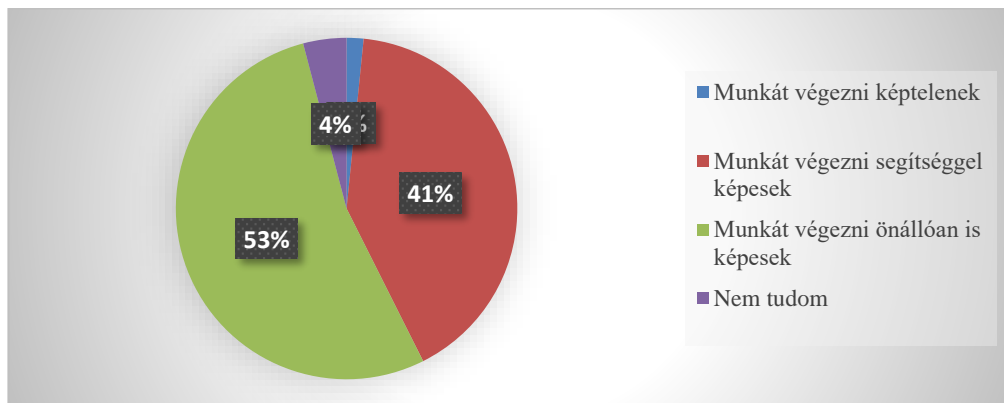


Forrás: Saját kutatás

Hátrányos helyzetű személyek munkavégző képességének megítélése

A válaszadók többsége szerint a hátrányos helyzetű személyek önállóan vagy segítséggel képesek munkát végezni.

8. ÁBRA: HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK MUNKAVÉGZŐ KÉPESSÉGE

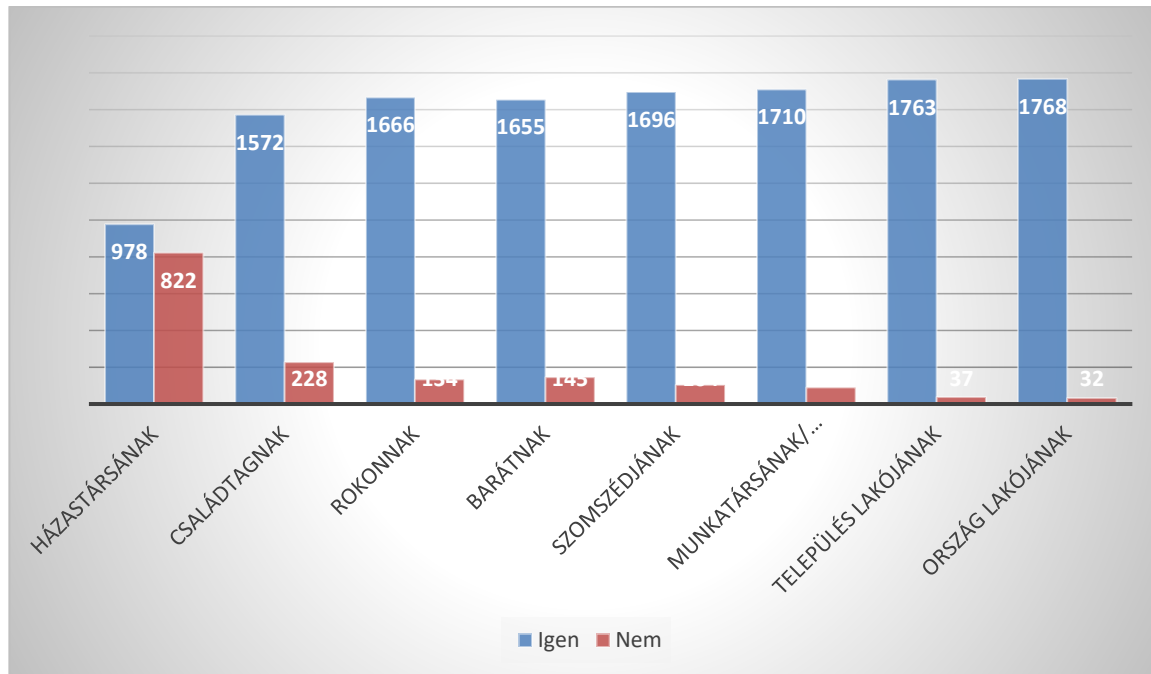


Forrás: Saját kutatás

Elfogadna-e egy hátrányos helyzetű személyt.... (Igen/Nem/Nem tudom)

A Bogardus- skála segítségével mértem a társadalmi távolságot. A válaszadók közötti megoszlás a házastárs kategória esetében figyelhető meg jelentős mértékben.

9. ÁBRA: ELFOGADNA-E EGY HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYT...? (%)

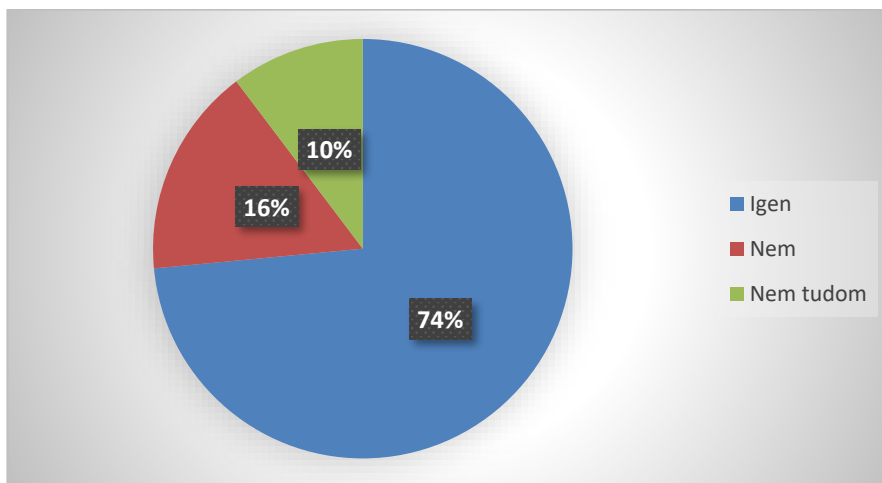


Forrás: Saját kutatás

Tapasztalat hátrányos helyzetű munkavállalókkal

A kitöltők 74%-ának volt már hátrányos helyzetű munkatársa.

10. ÁBRA: VOLT MÁR HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKATÁRSA? (%)

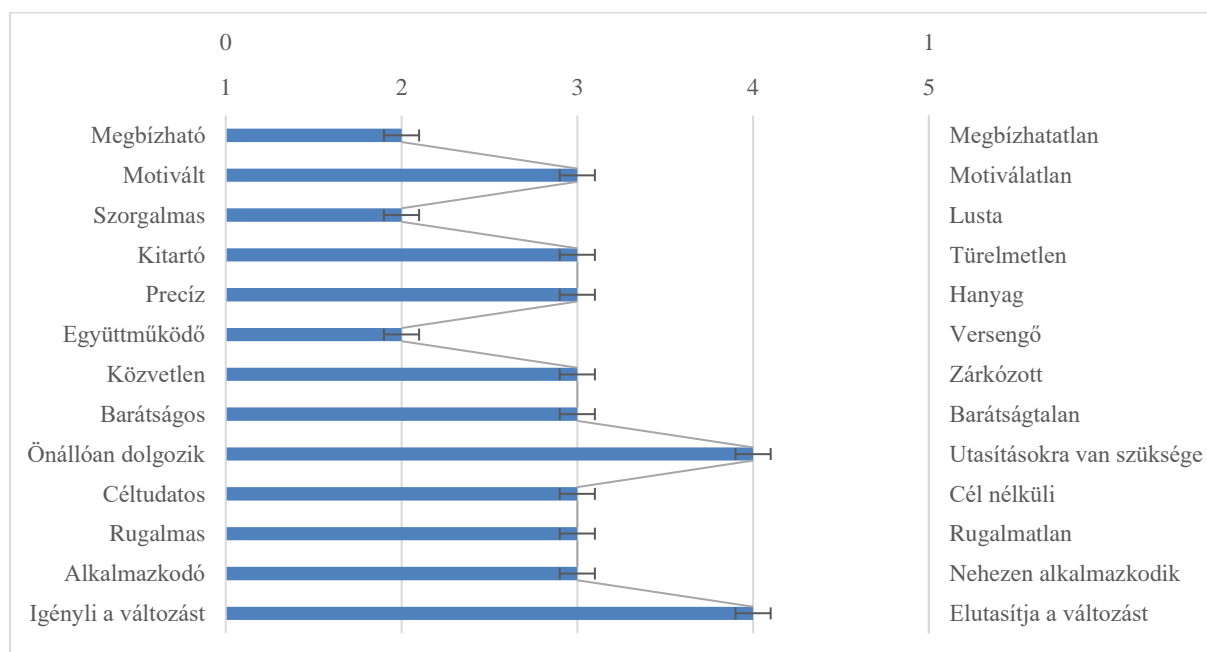


Forrás: Saját kutatás

Hátrányos helyzetű személy, mint munkavállaló megítélése

Az egymással ellentétes jelzők között 1-5-ig terjedő skálán történő választással fejezhette ki véleményét a válaszadó aszerint, hogy megítélése szerint az mennyire jellemzi a hátrányos helyzetű személyeket (1-egyáltalán nem értek egyet, 5- teljes mértékben egyet értek). A párba állított első jelző a munkavégzéssel kapcsolatos pozitív tulajdonságot (pl. szorgalmas, kitartó), míg a második jelző inkább negatív jellemzőt (pl. türelmetlen, lusta) takart.

11. ÁBRA: MILYEN (MILYEN LEHET) EGY HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓ?



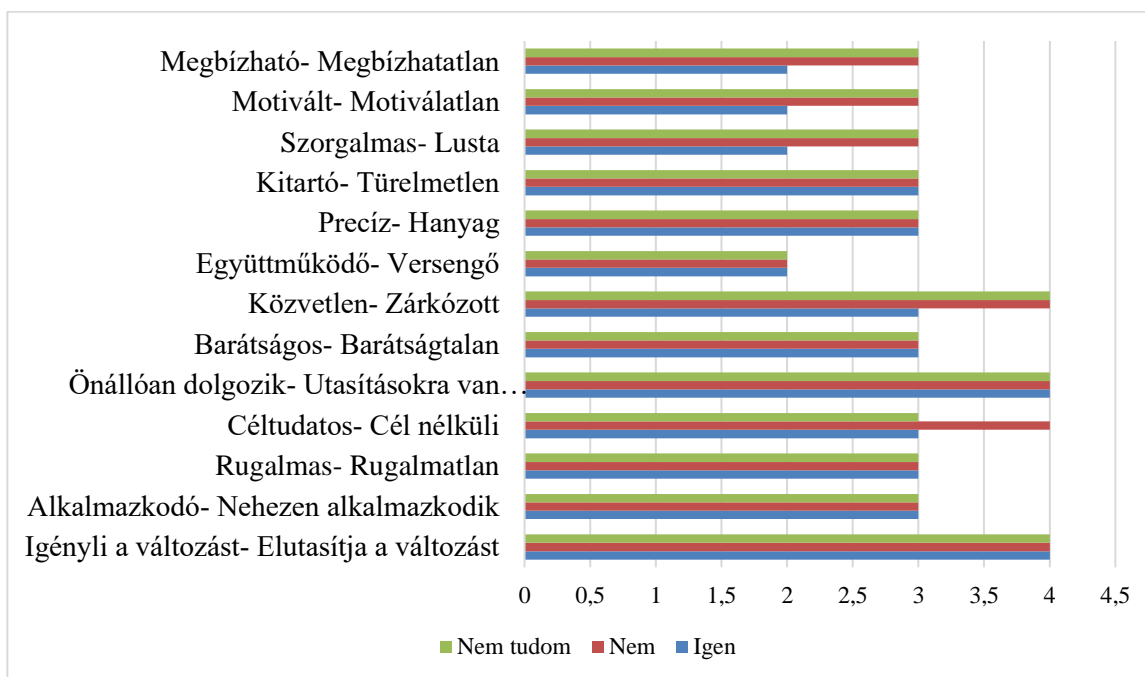
Forrás: Saját kutatás

Az eredmények alapján elmondható, hogy az átlagok jellemzően a középérték körül szóródtak, bizonyos jellemzők esetén (pl. megbízható- megbízhatatlan, szorgalmas- lusta, együttműködő- versengő) a pozitív irányba, míg jellemzők esetén (pl. önállóan dolgozik- utasításokra van szüksége, igényli a változást- elutasítja a változást) a negatív irányba mozdulnak el az átlagértékek.

Korábbi munkatapasztalat hatása a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos attitűdökre

A továbbiakban megvizsgálom, hogy miként vélekednek a hátrányos helyzetű munkavállalókról a válaszadók a munkatapasztalatuk alapján.

12. ÁBRA: HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓK TULAJDONSÁGAINAK MEGÍTÉLÉSE MUNKA-TAPASZTALAT ALAPJÁN (%)



Forrás: Saját kutatás

Minden kategória estén pozitívabb választ adtak azok, akinek már volt hátrányos helyzetű munkatársuk. Tehát elmondható, hogy a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos közvetlen munkatapasztalatok a kitöltők szemléletét pozitívan befolyásolják.

Eredmények

A hátrányos helyzetű személyek nyílt munkaerő- piaci foglalkoztatása egyre inkább a kutatások középpontjába kerül, azonban a kutatások elsősorban a munkáltatói oldal vizsgálatára irányulnak.

Kutatásom fő célkitűzése a hátrányos helyzetű munkavállalókra, mint speciális munkavállalói csoportra vonatkozó a munkavállalói oldal körében jellemző vélemények, viszonyulások és attitűdök megismerése volt.

Kutatási eredményeim alapján megállapítható, hogy a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos közvetlen munkatapasztalatok a kitöltők szemléletét pozitívan befolyásolják, pozitív hatást gyakorolnak az attitűdökre.

A vizsgálati eredmények alapján arra lehet következtetni, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal kapcsolatos tájékozottság hozzásegíti a munkavállalókat, hogy felkészüljenek az érintett munkavállalók fogadására és befogadására, illetve reálisan értékeljék munkavégzésükhöz igényelt támogatásokat, munkában nyújtott teljesítményüket, s ne sztereotípiáik és feltételezéseik irányítsák gondolataikat.

A magasabb iskolai végzettség a célcsoporttal kapcsolatos tájékozottságot és az érintett munkavállalói csoport pozitív megítélését is támogatja. Ebből levonható az a következtetés, hogy a lakosság képzettségi szintjének növekedése a befogadó attitűdök erősödését is eredményezi, illetve felvetődik a gondolat, hogy azokon a munkahelyeken, ahol magasabb a dolgozók iskolai végzettsége szintén magasabb szintű a befogadó szemlélet. Ezért a gazdasági szervezetek vezetőinek javasolt szem előtt tartaniuk a hátrányos helyzetű személyek alkalmazása kapcsán, hogy a sikeres beillesztésüket elősegíti a munkahelyi kollektíva megfelelő szintű ismeretekkel való ellátása és tájékoztatása (Balázs-Földi, 2018).

Összegzés

Kutatásom alapjául szolgáló eredmények alapján megállapítható, hogy a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos munkatapasztalatok pozitív hatást fejtenek ki a válaszadók szemléletére. Azok a személyek, akik rendelkeznek közvetlen tapasztalattal, pozitívabban vélekednek a hátrányos helyzetű személyek munkavégzéséről.

A kutatás eredményei alapján összességében megfogalmazható, hogy az előítéletek oldása nem várható csupán a közvetlen tapasztalatoktól, annak hatására a munkavállalókban lévő ambivalenciák nem oldódnak automatikusan, szükséges előzetesen ismeretek, információk átadásával felkészíteni a szervezet dolgozóit.

A szervezeti esélyegyenlőségi terv vagy stratégia elkészítése támogatja a befogadó vállalati kultúra kialakulását. A szervezetbe történő beillesztést elősegíthetik mentorok, rehabilitációs szakemberek, illetve alternatív munkaerő-piaci közvetítők szolgáltatásai. Mindezek mellett érdemes lehet olyan szervezeti magatartással összefüggő eszközöket is alkalmazni, mint az informális vezető ügy melletti elköteleződésének megteremtése, régi, elismert, közkedvelt munkatársak betanításba, illetve beillesztésbe történő bevonása. A beválást megkönnyítheti az olyan munkahelyi egységbe történő beillesztés, ahol a munkavégzés kapcsán jelentős szerepet kap a kollektíva tagjainak bevonása a döntéshozatalba, a feladatelosztásba, a teljesítmény értékelésbe. Ez elősegítheti, hogy a csoport tagjai egyéni képességeikhez igazodó feladatokat kapjanak, amelyben sikeresen és eredményesen tudnak teljesíteni. Kiemelt jelentősége van a menedzsment és a munkatársak sokszínű munkahelyi kultúra melletti elköteleződésének, amely nélkül a tényleges befogadás nem valósulhat meg (Balázs-Földi, 2018).

A munkavállalói oldal vizsgálatára vonatkozó kutatási eredmények hozzájárulhatnak a hátrányos helyzetű személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatását akadályozó tényezők felismeréséhez és azok felszámolásához.

Irodalomjegyzék:

Alliquander, A. (2013). *Hátrányos helyzet, szociális helyzet, munkanélküliek, kisebbségek*. Budapest. SE Népegészségügyi Intézet. p. 5-12.

Balázs-Földi, E. (2018). Foglalkoztatási esélyegyenlőséget támogató HR eszközök. *Különleges Bánásmód*. 4(4), p. 7-17.

- Budavári-Takács, I. (2011). A tanácsadás szociálpszichológiája, Szent István Egyetem. Letöltés ideje: 2020. 06. 01. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/20100019_A_tanacsadas_szocialpszichologiaja/ch12.html
- Fischer, G. (2001). *Hihetünk-e a közvéleménykutatásoknak? (Hogyan készülnek, és mennyire pontosak a közvéleménykutatások)*. Budapest, Bagolyvár Könyvkiadó. p. 20-21.
- Forgács, A. (2011). *Alkalmazott pszichológia az üzleti életben*. Budapest, Aula Kiadó, p. 15-30.
- Halmos, Cs. (2005). *A felnőttképzésben részt vevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra*. Budapest. Nemzeti Felnőttképzési Intézet. Letöltés ideje: 2020. 02. 20. <http://mek.niif.hu/06400/06455/06455.pdf>
- Heidrich, B. (2013): *Alkalmazottak vezetése*. Budapest, Budapesti Gazdasági Főiskola. Letöltés ideje: 2020. 04. 26. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_e6_alkalmazotti_vezetes_scorm/attitud_es_munkakornyezet_vhY8WsYn4pEVQmoj.html
- Hofmeister-Tóth, Á. (2017). *A fogyasztói magatartás alapjai* [Digitális kiadás.] Budapest. Akadémiai Kiadó. Letöltés ideje: 2020. 04. 10. https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_161_p14#dj241afma_161_p14
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, p. 163-204.
- Kunos, I. (2002). *Vezetéstudomány a humánnetológia tükrében*. Miskolc. MicroCAD2002 International Scientific Conference.
- Nagy, M. (2011). *Speciális andragógia*. Gödöllő. Szent István Egyetem. Letöltés ideje: 2020. március 1. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/20100019_Specialis_andragogia/ch08.html
- Pavluska, V. (2017). *Kultúramarketing* [Digitális kiadás.] Budapest. Akadémiai Kiadó. Letöltés ideje: 2020. 03. 23. https://mersz.hu/hivatkozas/dj229k_55_p84#dj229k_55_p84
- Smith, E.R. & Mackie, D.M. (2001). *Szociálpszichológia*. Budapest, Osiris Kiadó, p. 41-46.

ALTER EMESE – KOCSIS ZSÓFIA

HALLGATÓI MUNKAVÁLLALÁS A STEM TERÜLETEKEN

A tanulmányok melletti munkavállalás perzisztenciára és tanulmányi előrehaladásra gyakorolt hatása

A STEM képzések egyik közös jellemzője a hallgatók magas lemorzsolódási aránya és az alacsony perzisztencia. A magas lemorzsolódást számos tényező magyarázhatja, ezek egyike a hallgatók tanulmányok melletti munkavállalása. A tanulmányban bemutatott kutatás célja annak feltárása, hogy alkalmazhatók-e a lemorzsolódással, a hallgatói munkavállalás perzisztenciára gyakorolt hatásával kapcsolatos hagyományos elméletek egy olyan szuperdiszciplína hallgatóinak esetében (STEM területek), amely a korábbiaknál jóval erősebben fonódik össze a munkaerőpiac igényeivel, és amely képzések fő célja nem a klasszikus értelmiség, hanem a specifikus tudással rendelkező, a munkaerőpiac igényeit a legnagyobb eséllyel kielégítő szakemberek nevelése.

Bevezetés

A kilencvenes évek óta az expanzió, valamint az információs és technológiai fejlődés miatt a felsőoktatási intézmények folyamatosan új kihívások előtt állnak. Az egyetemeknek már nem elég az elméleti, akadémiai tudást közvetíteni, hanem meg kell valósítaniuk a gyakorlati ismeretek átadását, melynek elengedhetetlen feltétele a munkaerőpiac igényeinek ismerete (Castro-Levy 2001, Teichler, 2011). Ettől kezdve a munkaerőpiac igényeinek feltárása nélkülözhetetlenné vált a hallgatók munkára való felkészítésében, ami a felsőoktatás egyik új feladata lett (Castro-Levy, 2001). Az expanzió utáni, piacosodó felsőoktatás jellemzője továbbá, hogy abban egyes, piacképesebb képzések előtérbe kerülnek, mások háttérbe szorulnak, ami az értelmiségképző funkciók gyengüléséhez vezethet (Bocsi, 2019, Castro-Levy, 2001).

Az expanzió velejárója továbbá a heterogén hallgatói bázis és a korábbiaknál jelentősen magasabb lemorzsolódás, ami mind a hallgatók, mind az intézmények szempontjából komoly erőforrás-vesztéssel jár együtt (Kocsis & Pusztai, 2020). Mivel a munkaerő-piaci igényekkel a korábbiaknál erősebb kapcsolatot mutató, az expanzió következtében nagyobb lemorzsolódási arányokkal jellemezhető felsőoktatásban jelent meg a STEM területek kutatásának igénye, így tanulmányunkban a lemorzsolódás, hallgatói munkavállalás és tanulmányi előrehaladás kapcsolatát vizsgáljuk a STEM képzéseken.¹⁸

STEM képzések az oktatáskutatás és szakpolitika fókuszában STEM képzések és lemorzsolódás

A szakirodalom a STEM képzések egyik közös jellemzőjeként emelte ki a hallgatók magas lemorzsolódási arányát és az alacsony perzisztenciájukat (OECD, 2019). A perzisztenciát a szakirodalom gyakran a lemorzsolódás ellentétéként definiálja, amely a hallgatók tanulmányok melletti elköteleződését, kitartását és a tanulásba befektetett erőfeszítését jelenti (Astin, 1975, Pusztai,

Alter Emese PhD hallgató, Debreceni Egyetem.

Kocsi Zsófia PhD hallgató, Debreceni Egyetem.

¹⁸ STEM: Science + Technology + Engineering + Mathematics = Tudomány + Technológia + Mérnöki tudományok + Matematika.

2011). A kutatások szerint a STEM képzések hallgatóinak lemorzsolódását egyrészt befolyásolják a demográfiai jellemzők, mint a diákok neme, életkora, lakhelye, családi állapota, valamint az, hogy a középiskola befejezése után közvetlenül tanultak tovább a felsőoktatásban vagy sem, illetve a motiváció hiánya (Belloc et al. 2011, Kinnunen–Malmi, 2006 Kori et al., 2015). A diplomaszerzést, a hallgatók eredményességét nemcsak egyéni jellemzők, hanem az intézményi környezet és az ott lezajló interakciók is jelentősen befolyásolják (Tinto, 1975), az intézmények tehát ezáltal támogathatják a hallgatók fejlődését és eredményességét (Pusztai, 2011). Az egyetemen töltött idő, a különböző oktatói és hallgatói folytatott interakciók egyfajta védőfaktoroként funkcionálnak, melyek jelentősen csökkentik a lemorzsolódás kockázatát (Duque, 2014, Kori et al., 2015).

Magyarországon a felsőoktatási hallgatók 36-39% szakítja meg a tanulmányait a végzettség megszerzése előtt. A klasszikus STEM területek közül az informatika képzéseken a legmagasabb a lemorzsolódási arány, 49-55%. Az informatikai terület után a legmagasabb lemorzsolódással a természettudományi képzések jellemezhetőek (47-50%), a műszaki területeken pedig 40-44%, a lemorzsolódók aránya (Ódor & Huszárik, 2020). A STEM képzéseken a lemorzsolódás előrejelzőjének bizonyul hallgatók közötti interakciók az oktatók tanácsadásának hiánya (Barker et al. 2009), a tantervi nehézségek, a tanítás színvonala (Marra et al., 2013), illetve a hallgatók alacsony jövedelme és ebből adódó munkavállalása (Kori et al., 2015).

A hallgatói munkavállalás, mint a lemorzsolódás egyik tényezője

Bár a STEM képzésekre jellemző magas lemorzsolódást számos tényező magyarázhatja, korábbi kutatási eredményeink szerint a hallgatók tanulmányok melletti munkavállalása is szignifikáns magyarázó erővel bírhat a lemorzsolódás vonatkozásában (Kocsis & Pusztai, 2020, Kovács et al., 2019). A munkavégzés csökkenti a tanulmányokra fordított időt, s távol tartja a hallgatókat az intézményi kultúrába való beágyazódástól, s ezáltal növeli a lemorzsolódási kockázatot (Kovács et al., 2019). A STEM képzésekre koncentrálva az EUROSTUDENT magyarországi adatai szerint a műszaki és informatikai képzések hallgatóinak legalább negyedét érinti a heti 20 óránál intenzívebb munkavégzés. Ez magasabb arányú, mint a többi területen, de a hallgatók csaknem fele olyan munkát végez, ami kapcsolódik a tanulmányaihoz. Az informatikus hallgatók 70%-a jellemzően tapasztalatszerzés céljából dolgozik, gyakori, hogy már tanulmányaik alatt érvényesül a munkaerőpiac vonzó hatása (Hámori, 2018). A tanulmányok melletti munkavégzés pozitívuma lehet a hallgatók soft skill-jeinek fejlődése (Pollard et al., 2013), melyek olyan képességek, melyeket a hallgatók egy hagyományos egyetemi képzés során kevésbé vagy egyáltalán nem tudnak megszerezni. Magyarországon jelentős probléma, hogy a munkaerő-piaci igények nem jelennek meg a kurrikulumban, ebből kifolyólag az alapkompenciák fejlesztése sem megoldott, hiszen az oktatásban szerzett tapasztalatok távol esnek a problémamegoldástól és a munkahelyi helyzetektől (Óbudai Egyetem, STEM-Hungary jelentés, 2018).

Kutatási kérdések és hipotézisek

Feltételezésünk szerint a STEM területek jellemzőinek következtében elképzelhető, hogy a magyar STEM felsőoktatás egyes képzéseinek esetében nem használhatók a hallgatói munkavállalás lemorzsolódásra és perzisztenciára gyakorolt hatását leíró klasszikus elméletek. Kérdés továbbá, hogy a STEM képzéseken ugyanolyan súlyos karriertörésnek számít-e a diplománélküliség, a tanulmányok megszakítása, mint azokon a pályákon, ahol az elhelyezkedés kritériuma egyértelműen a diploma, mint az orvosi, jogi képzéseken (Lee & Ferrare, 2019). Előfordulhat, hogy egyes STEM területeken a munkavállaló hallgatók nem morzsolódnak le, tehát esetükben nem érvényesül a munkavállalás negatív hatása. Ezek alapján két fő hipotézist fogalmaztunk meg.

H1: Mivel a STEM képzéseken specifikus szaktudást igénylő munkaerő-piaci pozíciókra kell felkészülniük a hallgatóknak, feltételezzük, hogy az elméleti felsőoktatás melletti munkavállalás esetükben kevésbé hat negatívan a perzisztenciára és előrehaladásra.

H2: Feltételezésünk szerint a munkavállalás a STEM képzéseken abban az esetben gyengíti a tanulmányok iránti elkötelezettséget és hat negatívan a hallgatók előrehaladására, amennyiben nem illeszkedik a hallgatók tanulmányaihoz.

Módszerek

Az adatok a 2018/19-es tanévben felvett, nagymintás PERSIST 2019 hallgatói adatbázisból származnak (N = 2199). Az adatfelvétel az Európai Felsőoktatási Térség egyik legkeletibb felsőoktatási régiójában történt. A kutatás Magyarország keleti régiójának felsőoktatási intézményeiben folyt. Jelen elemzés során a magyarországi minta (N = 1045) adatait használtuk fel, mely a karok, a képzés terület valamint a finanszírozási forma tekintetében az elemszámmal arányos és reprezentatív, a kérdezőbiztosok a karokra, képzésterületre és finanszírozási formára vonatkozó kvóták figyelembevételével, de túlménoen véletlenszerűen választották ki a válaszadókat. A mintában nappali munkarendű másodéves BA/BSc képzéses és másod- vagy harmadéves osztatlan képzéses hallgatók szerepeltek. Az adatokat az SPSS 22.0 programmal elemeztük. A minta releváns képzési területek szerinti megoszlását az 1. táblázat mutatja be.

1. TÁBLÁZAT: A MINTA KÉPZÉSI TERÜLET SZERINTI MEGOSZLÁSA

Képzési terület	N	%
Természettudományi	50	4,8
Informatika	61	5,8
Műszaki	119	11,4
Más képzések	815	78

Forrás: PERSIST 2019, saját szerkesztés

Kutatásunk során a hallgatókat munkavégzésük szerint két csoportba soroltuk: a nem vagy ritkán dolgozók, illetve a gyakran, rendszeresen dolgozók közé (0: nem dolgozik/évente egyszer dolgozik; 1: hetente/havonta dolgozik). A munka és tanulmányok horizontális illeszkedését szintén két kategória mentén kódoltuk (0: a munka nem illeszkedik a hallgató tanulmányaihoz, 1: a munka többnyire/mindig illeszkedik a tanulmányokhoz).

A lemorzsolódás rizikójának mutatójaként a perzisztenciát vizsgáltuk, melynek alacsony szintje utalhat a tanulmányok iránti elkötelezettség hiányára. A perzisztenciát az alábbi állítások segítségével mértük: 1. A tanulmányok, amelyeket folytatok, hasznosak lesznek számomra a szakmai karrierem során; 2. Nagyon elszánt vagyok a tanulmányaim befejezését illetően; 3. Szeretnék minél jobb tanulmányi eredményeket elérni; 4. Mindent megteszek annak érdekében, hogy részt vehessek az előadásokon, szemináriumokon, gyakorlati órákon. Az állításokkal való egyetértésüket 1-től 4-ig terjedő Likert-skálán jelölhették meg a hallgatók (Cronbach- α = 0,74). A perzisztencia négy mutatója alapján főkomponens elemzést végeztünk a teljes mintán: Egy főkomponenst kaptunk, amelynek a sajátértéke nagyobb, mint egy, és az összes magyarázott szórás 56,7% (Pusztai & Szigeti, 2019). A későbbiek során a teljes mintán kapott főkomponens értékeit használtuk a magyar mintán.

A tanulmányi előrehaladást a haladási utak segítségével vizsgáltuk. Ezt a változót klaszterelemzéssel hoztuk létre a passzív félévek száma, költségtérítéssel félévek száma, időbeli túlfutás, intézmény/szakváltás alapján (Pusztai & Szigeti, 2019). A kapott eredmények szerint a résztvevők 3

csoporthoz sorolták: sztenderd úton haladók (akik esetében nem beszélhetünk időbeli túlfutásról, passzíválásról vagy szak/intézményváltástól és államilag finanszírozott formában tanulnak), csúszó-passzíváló és költségtérítéses-intézmény/szakváltók, akiket korrigálóknak nevezünk.

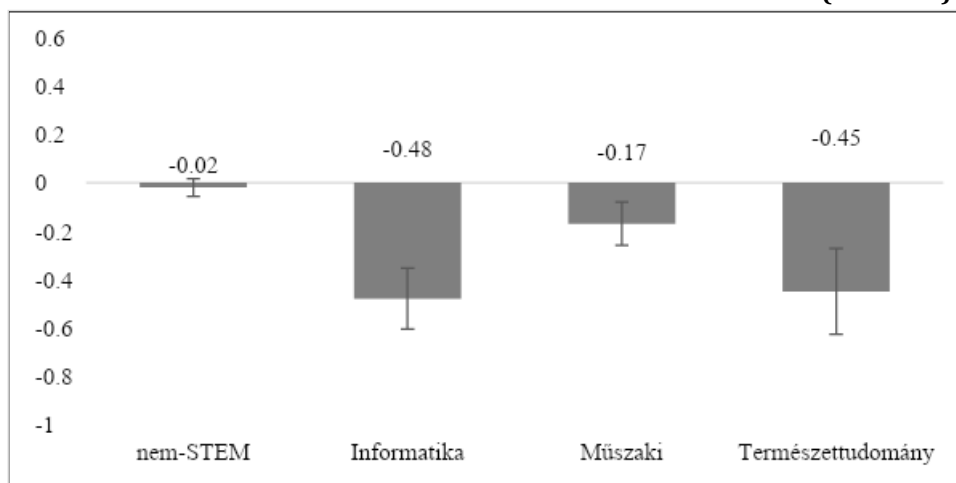
A vizsgált minta 32,8%-a (343 fő) dolgozik havi vagy heti rendszerességgel, míg 65,5% (684 fő) nem, vagy csak évente dolgozik. A dolgozó hallgatók 27,1%-a (93 fő) válaszolta azt, hogy munkája és tanulmányai mindig vagy többnyire illeszkednek, a többiek esetében a munka nem kapcsolódik a tanulmányokhoz. A vizsgált minta tanulmányi előrehaladásával kapcsolatban elmondható, hogy a többség (58,1%) sztenderd úton halad, 18,9% a korrigáló csoportba, 23% pedig a csúszó-passzíváló csoportba tartozik. A minta átlagos perzisztencia értéke -0,08 (SD = 0,03).

Eredmények

Munkavállalás és perzisztencia a STEM és nem-STEM képzéseken

A képzési terület és munkavállalás perzisztenciára gyakorolt fő- és keresztthatását többszempon-tos variancia-analízissel vizsgáltuk. A kapott eredmények szerint a képzési terület ($F(3, 985) = 4,81, MSE = 1,02, p = 0,002$) szignifikáns főhatással bír, a munkavégzés főhatása azonban nem bizonyult jelentősnek ($F(1, 985) = 1,46, MSE = 1,02, p = 0,23$). A két változó keresztthatása tendencia szintű ($F(3, 985) = 2,33, MSE = 1,02, p = 0,07$). Az egyes képzési területek hallgatóinak átlagait és szórásait az 1. ábra, a két változó keresztthatását a 2. ábra mutatja be.

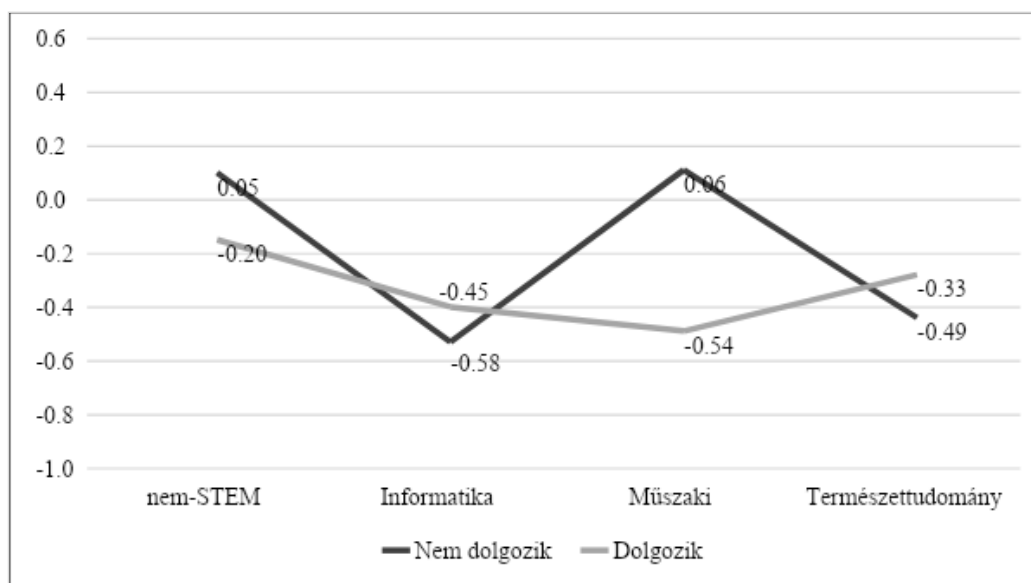
1. ÁBRA: A KÉPZÉSI TERÜLET ÉS A PERZISZTENCIA KAPCSOLATA (N = 1045)



Forrás: PERSIST 2019, saját szerkesztés.

Az 1. ábra adatai alapján látható, hogy jelentős eltérés jelentkezett a vizsgált képzési területek hallgatóinak perzisztenciájában. A kapott eredmények szerint minden STEM képzés hallgatóinak perzisztenciája alacsonyabb volt a nem-STEM képzésekre járókéhoz képest, azonban a műszaki területekre járók helyzete ebben a tekintetben valamelyest kedvezőbb volt az informatikai és természettudományos képzések hallgatóihoz képest.

2. ÁBRA: A KÉPZÉSI TERÜLET ÉS MUNKAVÉGZÉS PERZISZTENCIÁRA GYAKOROLT KERESZTHATÁSA (N= 1045)



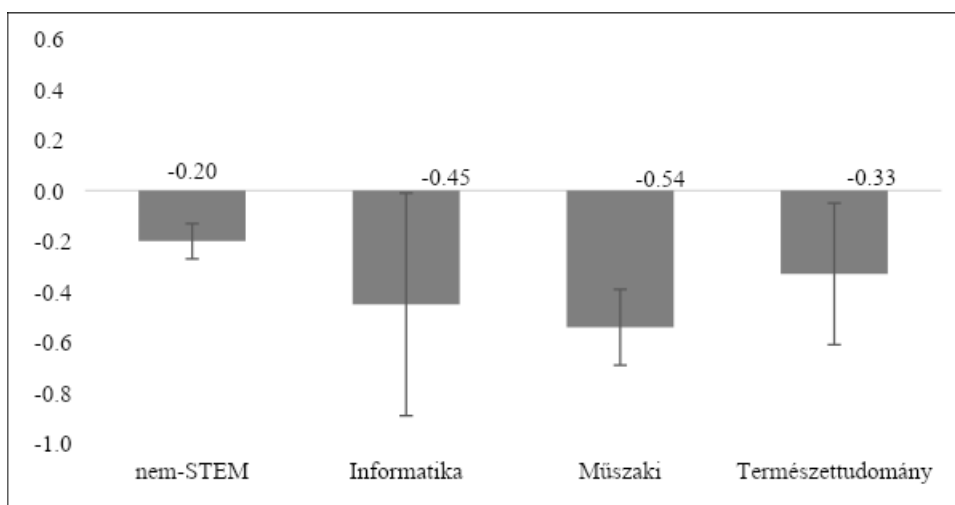
Forrás: PERSIST 2019, saját szerkesztés

Amint a 2. ábrán látható, a hallgatói munkavállalás nem minden képzési területen gyakorol azonos hatást a perzisztenciára. Míg a nem-STEM képzéseken és a műszaki képzéseken a szakirodalomnak megfelelő mechanizmusok érvényesültek, vagyis a munkavállaló hallgatók perzisztenciája alacsonyabb volt azokénál, akik nem dolgoznak tanulmányaik mellett, addig az informatikai és természettudományos képzések hallgatói esetében a dolgozó és nem dolgozó hallgatók perzisztenciája hasonlóan alakult.

A munka és tanulmányok horizontális illeszkedésének perzisztenciával való kapcsolata a STEM és nem-STEM képzéseken

A munka és tanulmányok illeszkedésének perzisztenciára gyakorolt hatását kizárólag a dolgozó hallgatók körében vizsgáltuk (N = 343). Hipotézisünk tesztelésére ismét többszemponos variancia-analízist használtunk, ahol a független változók a képzési terület, valamint a munka és tanulmányok illeszkedése (igen/nem) voltak. A kapott eredmények szerint a képzési terület főhatása a munkavállaló hallgatók körében tendencia szintűnek bizonyult ($F(3, 316) = 2,32, MSE = 1,06, p = 0,075$), a munka és tanulmányok horizontális illeszkedése azonban szignifikáns főhatással bírt ($F(1, 316) = 5,07, MSE = 1,06, p = 0,025$). A két változó kereszthatása nem volt jelentős ($F(3, 316) = 0,03, MSE = 1,06, p = 0,99$). A képzési terület, valamint a munka és tanulmányok illeszkedésének főhatását a 3. és 4. ábra mutatja be. (következő oldal)

3. ÁBRA: A KÉPZÉSI TERÜLET FŐHATÁSA A PERZISZTENCIÁRA A DOLGOZÓ HALLGATÓK ESETÉBEN (N = 343)

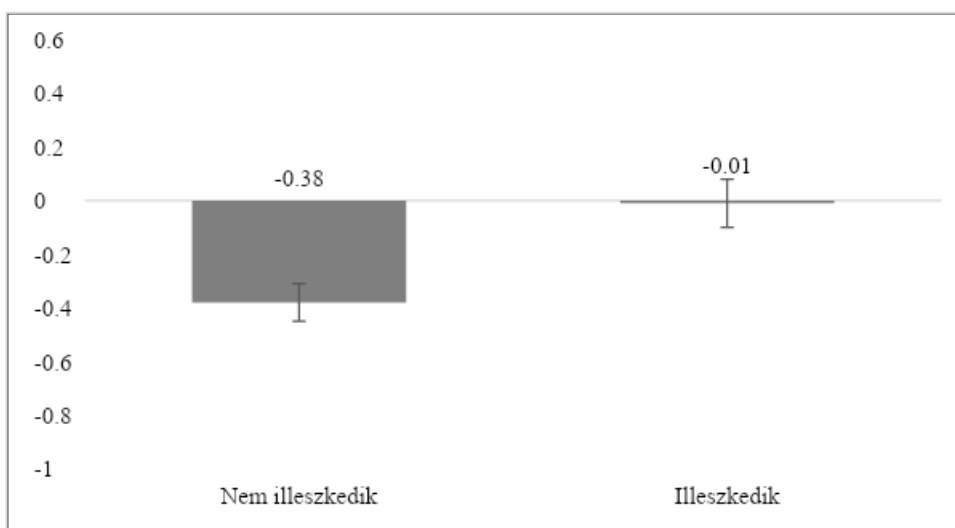


Forrás: PERSIST 2019, saját szerkesztés

Amint a 3. ábrán látható, csak a munkavállaló hallgatókat vizsgálva azt láthatjuk, hogy a teljes mintán kapottakkal ellentétben a műszaki területre járók perzisztenciája a legalacsonyabb, esetükben tehát feltehetően nagyobb mértékű negatív hatással van a munkavállalás, mint más képzéseken.

A munka és tanulmányok horizontális illeszkedésének főhatását bemutató 4. ábra alapján láthatjuk, hogy azoknak a hallgatóknak, akik tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát végeznek, képzési területtől függetlenül jelentősen nagyobb a perzisztenciája, mint azoké, akiknek munkája nem kapcsolódik tanulmányaikhoz.

4. ÁBRA: A MUNKA ÉS TANULMÁNYOK ILLESZKEDÉSÉNEK PERZISZTENCIÁRA GYAKOROLT FŐHATÁSA (N = 343)



Forrás: PERSIST 2019, saját szerkesztés

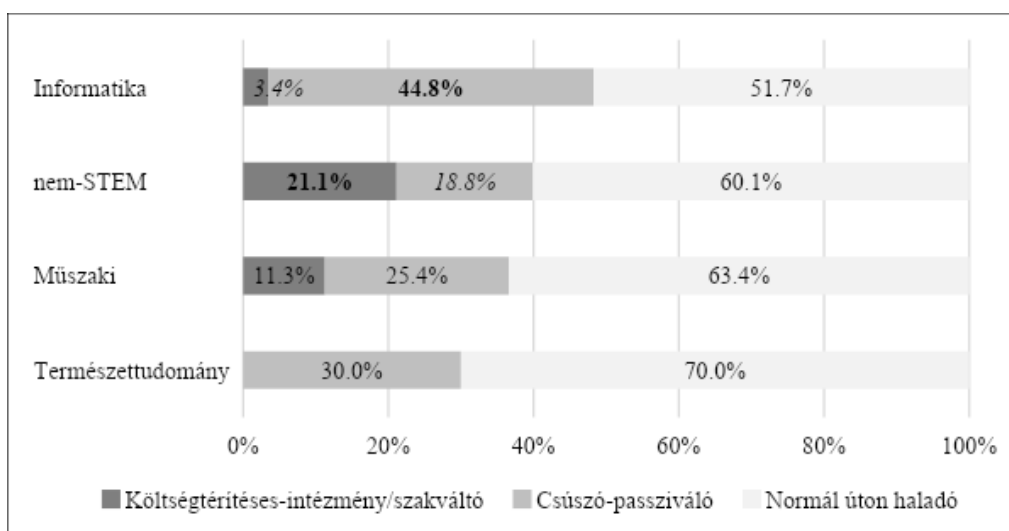
Hallgatói munkavállalás és tanulmányi előrehaladás a STEM és nem-STEM képzéseken

A hallgatói munkavállalás és haladási utak (sztenderd úton haladó, csúszó-passzíváló, korrigáló) kapcsolatát a STEM és nem-STEM képzéseken háromdimenziós keresztábraelemzés és χ^2 statisztika segítségével vizsgáltuk. A kapott eredmények szerint a képzési terület és a haladási utak a

nem dolgozó ($\chi^2(6) = 25,06, p < 0,001$) és munkavállaló ($\chi^2(6) = 29,35, p < 0,001$) hallgatók csoportjában egyaránt szignifikáns kapcsolatot mutattak. Az egyes haladási utakkal jellemezhető hallgatók képzési területenként megfigyelt arányait a két csoportban az 5. és 6. ábrák szemléltetik.

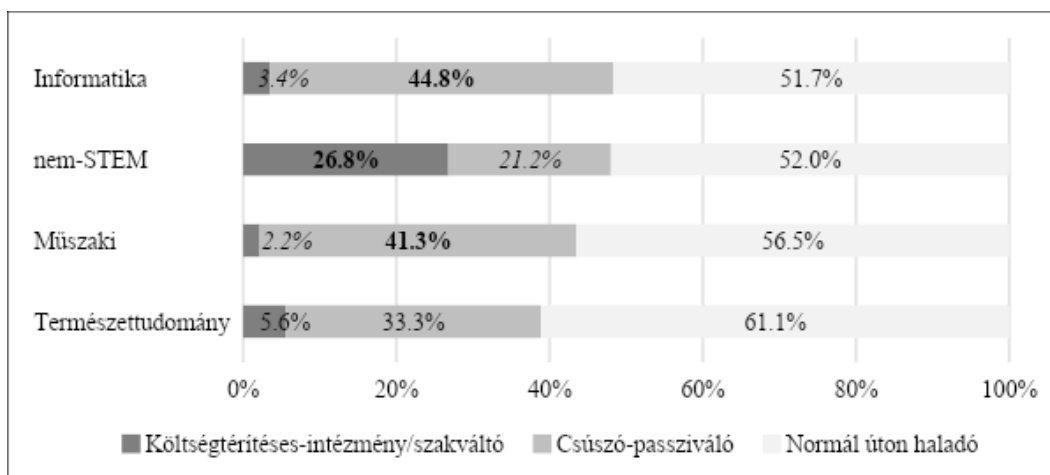
Amint az 5. ábrán látható, a nem dolgozók körében a sztenderd úton haladók a természettudományos képzéseken jelennek meg a legmagasabb arányban, és köztük nincsenek korrigálók. A műszaki területen az informatikához képest relatíve magas a sztenderd úton haladók aránya – a nem-STEM képzésekhez hasonlóan alakul -, azonban nagyobb százalékban vannak jelen korrigáló hallgatók. Az informatikai képzésen a sztenderd úton haladók a hallgatóknak csupán felét teszik ki, ezen a területen ezért elsősorban a csúszó-passzíváló kiemelkedően magas aránya felel, a nem-STEM képzéseken viszont a hallgatóknak közel negyede került a korrigáló csoportba.

5. ÁBRA: A TUDOMÁNYTERÜLET ÉS A HALADÁSI UTAK KAPCSOLATA A NEM DOLGOZÓ HALLGATÓK CSOPORTJÁBAN (N = 684)



Forrás: PERSIST 2019, saját szerkesztés
Az adjusztált sztenderd reziduálisok alapján felülreprezentált csoportokat félkövérrel, az alulreprezentáltakat dőlttel jelöltük.

6. ÁBRA: A TUDOMÁNYTERÜLET ÉS A HALADÁSI UTAK KAPCSOLATA A DOLGOZÓ HALLGATÓK CSOPORTJÁBAN (N = 343)

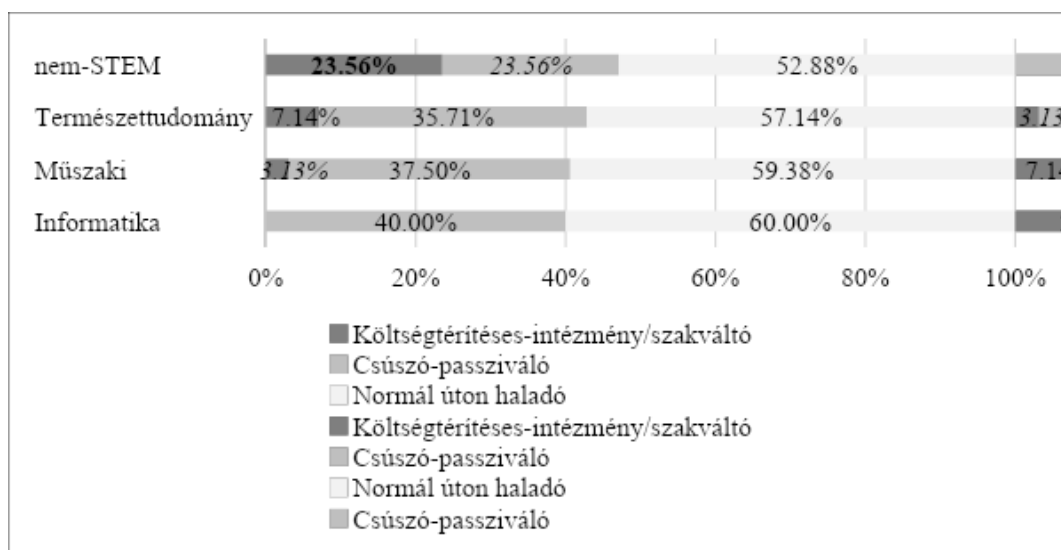


Forrás: PERSIST 2019, saját szerkesztés
Az adjusztált sztenderd reziduálisok alapján felülreprezentált csoportokat félkövérrel, az alulreprezentáltakat dőlttel jelöltük.

A 6. ábrán látható, hogy a munkavállalók csoportjában az informatika kivételével minden képzés-területen alacsonyabb a sztenderd úton haladók aránya, mint a nem dolgozók esetében volt. A munkavállalók esetében eltérés továbbá, hogy a műszaki hallgatók körében felülreprezentáltak a csúszó-passziváló hallgatók, akiknek a nem-STEM képzéseken is magasabb az aránya, mint a nem dolgozók esetében volt. Ezzel szemben az informatikai képzéseken a dolgozók és nem dolgozók csoportjában azonos arányokat kaptunk, esetükben tehát a munkavállalás feltételezhetően kevésbé befolyásolja a tanulmányi előrehaladást.

A munkavállalás és haladási utak kapcsolatát a munka és tanulmányok horizontális illeszkedésének tekintetében is megvizsgáltuk a dolgozó hallgatók körében (n = 343), ekkor szintén háromdimenziós keresztábra-elemzést végeztünk, χ^2 statisztikával. A képzési terület és a haladási utak kapcsolata mind a tanulmányaikhoz kapcsolódó ($\chi^2(6) = 20,94, p = 0,002$), mind a tanulmányaikhoz nem köthető munkát végzők ($\chi^2(6) = 12,75, p = 0,05$) körében szignifikánsnak bizonyult. Az egyes haladási utakkal jellemezhető hallgatók képzési területenként megfigyelt arányait a két csoportban a 7. és 8. ábrák szemléltetik.

7. ÁBRA: A KÉPZÉSI TERÜLET ÉS A HALADÁSI UTAK KAPCSOLATA A TANULMÁNYAIKHOZ NEM KAPCSOLÓDÓ MUNKÁT VÉGZŐK KÖRÉBEN (N = 247)



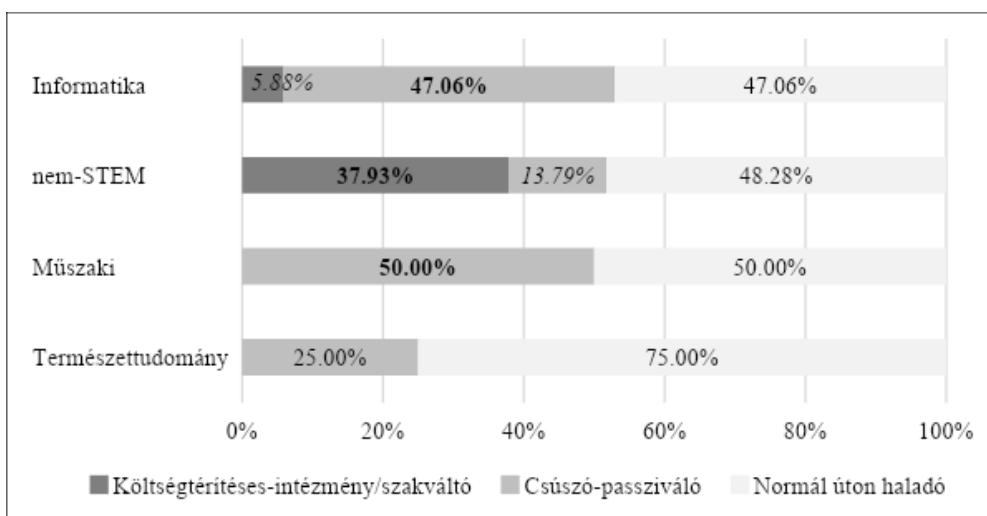
Forrás: PERSIST 2019, saját szerkesztés

Az adjusztált sztenderd reziduálisok alapján felülreprezentált csoportokat félkövérrel, az alulreprezentáltakat dőlttel jelöltük.

Amint a 7. ábrán láthatjuk, a tanulmányaikhoz nem kapcsolódó munkát végzők körében 56-64% között alakul a sztenderd úton haladók aránya, mely az informatikai képzésen a legmagasabb, a nem-STEM képzéseken pedig a legalacsonyabb. Mind az informatikai, mind a műszaki területen közel 40%-ot tesznek ki a csúszó-passziválók, míg a nem-STEM képzéseken a korrigálók aránya alakult magasán.

A 8. ábrán (következő oldal) látható, hogy a tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát végzők esetében némileg eltérő tendenciákat figyelhetünk meg. A természettudományos képzéseken az eredmények szerint jelentős előny lehet a szakmához kapcsolódó munkavégzés, itt ugyanis 75% volt a sztenderd úton haladók aránya. Más képzéseken ez a pozitív hatás már nem jelent meg. A műszaki területen a tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát végzők fele csúszó-passziváló, másik fele sztenderd úton haladó. Az informatikai területen ez esetben is igen magas (47%) a csúszó passziválók aránya, a nem-STEM képzéseken tanulóknak viszont közel 40%-a korrigáló ebben a csoportban.

8. ÁBRA: A KÉPZÉSI TERÜLET ÉS A HALADÁSI UTAK KAPCSOLATA A TANULMÁNYAIKHOZ KAPCSOLÓDÓ MUNKÁT VÉGZŐK KÖRÉBEN (N = 93)



Forrás: PERSIST 2019, saját szerkesztés.

Az adjusztált sztenderd reziduálisok alapján felülreprezentált csoportokat félkövérel, az alulreprezentáltakat dőlttel jelöltük.

Megvitatás

Kutatásunkban a munkavállalás és tanulmányok kapcsolatát vizsgáltuk, különös tekintettel a munkaerő-piacra erőteljes összefonódást mutató STEM területekre. Az említett képzések esetében a felsőoktatás újabb, az expanzióval előtérbe kerülő funkcióin van a hangsúly, vagyis a képzések kiemelten fontos részévé vált a munkaerő-piacon hasznosítható ismeretek átadása és piaci szemlélet. Ezek alapján azt feltételeztük, hogy a munkavállalás és tanulmányi előrehaladás kapcsolatára vonatkozó hagyományos elméletek a STEM képzések esetében kevésbé lesznek helytállóak. Mivel a szakirodalom szerint egyes STEM szakokon az átlagnál magasabb arányban jelenik meg a hallgatói munkavállalás (Hámori, 2018; Masevičiūtė et al., 2018), valamint tekintve, hogy ezek a szakok gyakran a nem-STEM képzéseknél gyakorlatiasabb, specifikusabb szaktudás elsajátítását célozzák, arra számítottunk, hogy ezek esetében a hallgatók munkavállalása az átlagosan megfigyelt tendenciákkal szemben (Kocsis & Pusztai, 2020) nem hátráltatja a hallgatókat tanulmányi előrehaladásukban.

Az informatikai képzésen tanulók esetében azt találtuk, hogy sem a perzisztencia, sem a haladási utak tekintetében nem volt jelentős eltérés a dolgozó és nem dolgozó hallgatók között. Ezt némileg árnyalták a képzésükhöz kapcsolódó és nem kapcsolódó munkát végzők esetében kapott eredmények, az informatikai képzésre járók esetében ugyanis a tanulmányaikhoz nem kapcsolódó munkát végzők körében magasabb volt a sztenderd úton haladók aránya, mint azok esetében, akik a képzéshez köthető munkakört töltöttek be, így utóbbi esetben feltételezhetjük, hogy a munkaerő-piac elszívó ereje érvényesül (Hámori, 2018). Mivel ez a negatív hatás a perzisztencia tekintetében nem jelentkezett, elképzelhető, hogy a szakmán belüli munkavállalás nagyobb mértékű idő-és/vagy energiabefektetést igényel a tanulók részéről, mint a tanulmányokhoz nem kapcsolódó diákmunkák, és ezáltal fejt ki negatív hatást a tanulmányi előrehaladásra. Mivel Hámori (2020) szerint a magyarországi informatikai képzésen tanulók elégedetlenek a képzésük minőségével, illetve kevésbé tapasztalják meg az oktatóik részéről a támogatást, inspirációt és bizonytalanok a tanulmányaikkal kapcsolatban, elképzelhető, hogy ezeket a hallgatókat a kevésbé gyakorlatias felsőoktatásból való kiábrándulás tereli a munkaerő-piaci tapasztalatszerzés felé, ami a felsőoktatásból kifelé húzó „pull” mechanizmusként működhet (Doll et al., 2013).

A természettudományi képzések esetében szintén érdekes eredményeket találtunk. Ezen a területen ismét arra mutattak rá az adatok, hogy a munkavállalás önmagában nem fejt ki jelentős hatást a hallgatók perzisztenciájára, ehhez képest némileg ellentmondásosak a haladási utak esetében kapottak, melyek szerint a természettudományi képzésre járók munkavállaló tagjai között 9%-kal magasabb a nem sztenderd úton haladók aránya a nem dolgozókhoz képest. A tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát végző hallgatók körében a sztenderd úton haladók aránya (75%) viszont a nem dolgozókét is meghaladta, így ez esetben elmondható, hogy a munka és tanulmányok horizontális illeszkedése jelentősen ellensúlyozhatja a munkavállalás negatív hatásait. Mivel a természettudományos képzések a STEM diszciplína elméleti komponensei, melyek a műszaki és informatikai területhez képest kevésbé azonosíthatók egyértelműen konkrét munkakörökkel, elképzelhető, hogy a munkaerő-piaci tapasztalat a pályaszocializációt és elköteleződést erősítő hatással bír ezen a területen.

A műszaki képzések vizsgálata a másik két STEM területhez képest jelentősen eltérő eredményeket hozott. Ezen a területen azt találtuk, hogy a munkavállaló hallgatók perzisztenciája nagymértékben elmaradt a nem dolgozókhoz képest. A haladási utakkal kapcsolatban elmondható, hogy a munkavállaló csoportban 7%-kal volt alacsonyabb a sztenderd úton haladók aránya, mint a nem dolgozók között, azonban jelentősen (közel 20%-kal) magasabb volt a lemorzsolódás által leginkább veszélyeztetett csúszó-passzíváló hallgatók százalékos aránya (41%). A munka és tanulmányok horizontális illeszkedése esetében (az informatikai területhez hasonlóan) a várt tendenciákkal ellentétes mintázatokat találtunk. A tanulmányaikhoz nem kapcsolódó és kapcsolódó munkát végzők körében azonos volt a sztenderd úton haladók aránya (50%), a képzéshez kötődő munkakört betöltők között azonban 13%-kal magasabb volt a csúszó-passzíválók hányada, mint azok körében, akik tanulmányaikhoz nem kapcsolódó munkát végeznek, így ezen a területen feltételezéseként fogalmazható meg, hogy a szakmában való elhelyezkedés jelentősen negatív hatást fejt ki a tanulmányokra.

A Frissdiplomás kutatás eredményei alapján, melyek szerint a műszaki területen végzettséget nem szerzett hallgatók 65%-a, az informatikai területen diploma nélkül végzetteknek pedig 44%-a érezte a diploma hiányát a munkaerő-piacra kikerülve (Keresztszeghy, 2018), feltételezhetjük, hogy a két területen eltérő okok magyarázhatják a munka és tanulmányok horizontális illeszkedése esetében feltárt hasonló tendenciákat. Mivel Keresztszeghy (2018) eredményei arra utalnak, hogy a műszaki területen erőteljesebb professzionalizáció jellemző, feltételezhetjük, hogy itt az informatikához képest erőteljesebben érvényesül a báránybőr-hatás, vagyis, hogy diploma hiányában a szakmában való munkavállalás hallgatóként csak az adott terület alacsonyabb státusú pozícióinak betöltését teszi lehetővé, aminek következtében negatívabb kép alakulhat ki a hallgatókban választott szakmájukról. A munkavállalás továbbá feltehetően csökkenti az egyetemen, kurzuson töltött időt, gátolja a hallgatói integrációt, ami tovább erősíti a munka negatív következményeit.

A felsőoktatás hagyományosabb funkcióit előtérbe helyező nem-STEM képzések esetében azt várjuk, hogy a szakirodalomban leírtaknak megfelelő eredményeket találunk. A perzisztencia esetében ezt az adatok igazolták, eredményeink szerint ugyanis a munkavállaló nem-STEM képzésekre járó hallgatók perzisztenciája jelentősen elmaradt azokétól, akik nem dolgoznak. A haladási utak esetében kapott eredmények szerint ez a negatív hatás a sztenderd úton haladók arányaiban is megmutatkozik, amely 8%-kal alacsonyabb a dolgozók, mint a nem dolgozók körében, ezt azonban a STEM képzésekkel szemben elsősorban a költségtérítéssel-intézmény/szakváltók, tehát korigáló hallgatók, semmint a lemorzsolódás nagyobb rizikója által fenyegetett csúszó-passzíválók magasabb aránya okozta. A tanulmányok és munka horizontális illeszkedése a nem-STEM képzéseken a sztenderd úton haladók arányának tekintetében semlegesnek bizonyult, a tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát végzők között azonban közel 15%-kal magasabb volt a költségtérítéssel-

intézmény/szakováltók, tehát a korrigálók aránya, ezzel egyidőben pedig jelentősen kevesebb csúszó-passzíváló hallgató volt ebben a csoportban. Utóbbi eredmény alapján elmondható, hogy a tanulmányokhoz kapcsolódó munkavégzés a képzéshez nem köthető munkához képest a nem-STEM képzéseken is pozitív hatással lehet a haladási utakra, ez azonban nem a sztenderd úton haladók, hanem a nem sztenderd úton haladók arányainak eltéréseiben mutatkozik.

Limitációk és konklúzió

Kutatásunk eredményei bizonyos limitációk figyelembevételével értelmezhetők. Bár fontos különbségekre mutattunk rá a STEM diszciplínán belül, illetve a STEM és nem-STEM képzések között is, a munkavállalás, illetve annak tanulmányokkal való horizontális illeszkedésének hatását leghatékonyabban longitudinális elrendezésben lehetne vizsgálni, így ugyanazon hallgatók esetében láthatnánk, hogy adott perzisztencia és képességek mellett milyen hatást fejt ki előrehaladásukra a tanulmányaik melletti munkavállalás.

Kutatásunk további limitációja, hogy az elemszámok az egyes alcsoportokban elaprózódtak, a tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát végző hallgatók csoportját összesen 93 fő alkotta, így az esetükben kapott eredmények nem általánosíthatók, azokból nem célunk következtetéseket levonni, mindemellett azt gondoljuk, hogy eredményeink a téma további kutatásának jó alapjaként, kiindulópontjaként szolgálhatnának. Az eredmények értelmezését limitálja továbbá, hogy a munkavállalás mögött meghúzódó motivációk (pl.: munkatapasztalatszerzés, kedvezőtlen anyagi helyzet) vizsgálatára jelen kutatás keretei között nem volt lehetőségünk, a szakirodalom (Kocsis–Pusztai, 2020) alapján azonban ezek a változók is szignifikánsan befolyásolhatták az általunk kapottakat.

A STEM területek közötti eltérések arra mutattak rá, hogy a téma további kutatása során érdemes lehet a nem-STEM képzéseket is külön-külön vizsgálni, ugyanis nem-STEM képzések sokszínűségük miatt (bölcsészettudományi, jogi, gazdasági, orvosi képzések stb.) eltérő képzési struktúrával, curriculummal rendelkeznek. Azonban ennek feltárására az elemzés kifejezett STEM-fókuszsa miatt kutatásunkban nem volt lehetőségünk kitérni.

Összességében elmondható, hogy az oktatáspolitikai és intézményi döntéshozás támogatására is alkalmas eredményeket kaptunk. Adataink megmutatták, hogy a hallgatói munkavállalás összetett mechanizmusok révén befolyásolhatja a tanulmányi előre haladást, amelyben jelentős képzésterületi különbségeket találtunk. Míg az informatikai képzések vizsgálata arra mutatott rá, hogy ez a terület mind a perzisztencia, mind a tanulmányi előrehaladás tekintetében ellenáll a munkavállalás negatív hatásaival szemben, addig a természettudományos képzéseken azt láttuk, hogy a munkavállaló hallgatók hasonló perzisztencia mellett kedvezőtlenebb haladási utakkal jellemezhetők társaikhoz képest. A műszaki és nem-STEM képzéseken egyértelműen megmutatkozott a munkavállalás negatív hatása, az ugyanis a perzisztenciát és a hallgatók haladási útjait is negatívan befolyásolta. A munka és tanulmányok horizontális illeszkedésének kompenzáló hatásában szintén jelentős képzésterületi eltérések mutatkoztak. Míg az informatikai és műszaki képzéseken a szakmában való elhelyezkedés kedvezőtlen hatását feltételezhetjük, addig a nem-STEM és természettudományos képzéseken bebizonyosodott, hogy a tanulmányokhoz kapcsolódó munkavégzés jelentősen csökkentheti a lemorzsolódás rizikóját.

Eredményeink további kutatási irányok kijelölésére és szakpolitikai döntéshozás támogatására egyaránt alkalmasak. A munkavállalás és annak tanulmányokhoz való kapcsolatának képzésenként eltérő hatásait magyarázó változók feltárása a téma további kutatásának fontos területe lehet. Ilyen, jelen kutatás keretei között nem vizsgált változó lehet az egyes tudományterületek

professzionizációja, a hallgatók által munkával töltött órák száma az egyes csoportokban, valamint a munkavállalás célja is.

Mivel eredményeink szerint a munkavállalás szerteágazó és rendkívül eltérő hatásokat fejthet ki, a negatív következmények csökkentésének legjobb módja a duális képzések nagyobb mértékű elterjedése, a vállalati együttműködések és gyakorlati helyek elérhetőségének erősítése lehet, hiszen így a képzőhelyek biztosíthatnák, hogy a hallgatók olyan kondíciók mellett vállaljanak munkát, hogy az ezzel járó idő-és energiabefektetés ne befolyásolja szignifikánsan a tanulmányi előrehaladást. Véleményünk szerint fontos lenne továbbá, hogy azok a hallgatók, akik kedvezőtlen anyagi helyzetük miatt kényszerülnek arra, hogy munkát vállaljanak, megfelelő mértékű ösztöndíjban, hallgatói támogatásban részesülhessenek, illetve, hogy a tapasztalatszerzés miatt dolgozók is számára is megfelelő alternatívát nyújtsanak a képzőhelyek azáltal, hogy akár kurzusaik keretein belül teszik lehetővé a gyakorlatias ismeretek megszerzését.

Irodalomjegyzék:

- Astin, A.W. (1975). *Financial Aid and Student Persistence*. California, Los Angeles: Higher Education Research Institution.
- Barker, L.J., McDowell, C. & Kalahar, K. (2009). Exploring factors that influence computer science introductory course students to persist in the major, *SIGCSE Bull.*, 41(1): 153–157. DOI: 10.1145/1508865.1508923.
- Belloc, F., Maruotti, A. & Petrella, L. (2011). How individual characteristics affect university students dropout: a semiparametric mixed-effects model for an Italian case study. *Journal of Applied Statistics*, 38(10): 2225–2239. DOI:10.1080/02664763.2010.545373.
- Bocsi, V. (2019). Hallgatók értelmiségképe. *Szociológiai Szemle*, 29(2), p. 94-111.
- Castro, C. M. & Levy, C. D. (2001). Four Functions in Higher Education. *International Higher Education* (23).
- Chen, X. (2013). *STEM Attrition: College Students' Paths Into and Out of STEM Fields* (NCES 2014-001). Washington: National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education.
- Doll, J., Eslami, Z., & Walters, L. (2013). Understanding Why Students Drop Out of High School, According to Their Own Reports: Are They Pushed or Pulled, or Do They Fall Out? A Comparative Analysis of Seven Nationally Representative Studies. *SAGE Open*, 3(4), 1–15. DOI: 10.1177/2158244013503834.
- Duque, L. C. (2014). A framework for analysing higher education performance: students' satisfaction, perceived learning outcomes, and dropout intentions. *Total Quality Management*, 25(1), p. 1-21. DOI:10.1080/14783363.2013.807677.
- Hámori, Á. (2018). A műszaki képzési terület hallgatóinak szociális jellemzői. *Felsőoktatási Elemzési Jelentések*, 2(3), p. 2-6.
- Hámori, Á. (2020). Az informatika képzési terület hallgatóinak szociális jellemzői. *Felsőoktatási Elemzési Jelentések*, 4(1), p. 12-24.
- Kinnunen, P. & Malmi, L. (2006). Why Students Drop Out CS1 Course? *Proceedings of the Second International Workshop on Computing Education Research*, 97–108. DOI: 10.1145/1151588.1151604.
- Keresztszeghy, F. (2018). A műszaki képzési területen frissen végzett hallgatók munkaerőpiaci státusza a 2017-es frissdiplomás-kutatás tükrében. *Felsőoktatási Elemzési Jelentések*, 2(3), p. 19-20.
- Kocsis, Zs. & Pusztai, G. (2020). Student Employment as a Possible Factor of Dropout. *Acta Polytechnica Hungarica*, 17(4). p. 183-199.
- Kori, K., Pedaste, M., Tõnison, E., Palts, T., Altin, H., Rantsus, R., Sell, R., Murtazin, K. & Rütmann, T. (2015). *First-year dropout in ICT studies*. EDUCON2015, IEEE Global Engineering Education Conference, 18-20 March 2015. Tallinn, Estonia: Tallinn University of Technology IEEE, p. 437–445.
- Kovács, K., Ceglédi T., Csók, C., Demeter-Karászi, Zs., – Dusa, Á. R., Fényes, H., Hrabéczy, A., Kocsis, Zs., Kovács, K. E., Markos, V., Máté-Szabó B., Németh, D., Pallay, K., Pusztai, G., Szigeti F., Tóth, D. A., & Váradi J. (2019). *Lemorzsolódott hallgatók 2018*. Oktatókutatók Könyvtára 6. Debrecen: CHERD-Hungary.
- Lee, Y. G. & Ferrare, J. J. (2019). Finding One's Place or Losing the Race? The Consequences of STEM Department for College Dropout and Degree Completion. *The Review of Higher Education*, 43(1), p. 221-261.

- Marra, R. M., Rodgers, K.A., Shen, D., & Bogue, B. (2013). Leaving Engineering: A Multi-Year Single Institution Study. *The Research Journal for Engineering Education*, 101(1), p. 6-27. DOI: 10.1002/j.2168-9830.2012.tb00039.x.
- Masevičiūtė, K., Šaukeckienė, V. & Ozolinčiūtė, E. (2018). EUROSTUDENT VI. Combining Studies and Paid Jobs. Vilnius, UAB "Araneum".
- OECD (2019). *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Óbudai Egyetem, STEM-Hungary jelentés (2018). A STEM-végzettséget szerzett pályakezdők és fiatal munkavállalók helyzetére vonatkozó nemzetközi kutatások másodelemzése. (utolsó letöltés: 2021. 02. 24.) <https://stemhungary.com/files/docs/stem-vegzettseg-masodelemzes.pdf>
- Ódor, Zs. & Huszárík Péter (2020). *Lemorzsolódási Vizsgálatok a felsőoktatásban – Összefoglaló tanulmány*. Budapest: Oktatási Hivatal.
- Pollard, E., Williams, M., Arthur S., & Mehul Kotecha, M. (2013). *Working while Studying: a Follow-up to the Student Income and Expenditure Survey 2011/12*.
- Pusztai, G. (2011). *A láthatatlan kéztől a baráti kezekig. A hallgatói értelmező közösségek a felsőoktatásban*. Budapest: Új Mandátum.
- Pusztai, G., & Szigeti Fruzsina (2020). A hallgatók felsőoktatási tanulmányi előrehaladási útjai 2019. Debrecen: CHERD-Hungary.
- Teichler, U. (2011). *International Dimensions of Higher Education and Graduate Employment*. Chapter from book *The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education*, p. 177-197.
- Tinto, V. (1975). Dropout from Higher Education: A Theoretical Synthesis of Recent Research. *Review of Educational Research*, 45(1), p. 89-125. DOI: 10.3102/0034

Folyóiratunk alkalmanként megjelenési lehetőséget kíván biztosítani felsőfokú tanulmányaikat folytató vagy éppen befejező hallgatóknak, akik az emberi erőforrás témakörben az átlagosnál magasabb színvonalú TDK vagy szakdolgozatot alkottak. E dolgozatok alapján összeállított rövidebb publikációk közzététele reményeink szerint biztatást jelent szerzőjüknek arra, hogy legyenek elkötelezett szakemberei e szép és izgalmas szakmának, illetve bátran vállalkozzanak a jövőben is tudományos igényű cikkek megalkotására. Színvonalas írásművükkel már bizonyították, hogy képesek erre.

Annak érdekében, hogy az olvasók is jobban megismerjék a fiatal szakemberek céljait, motivációját, és hogy mindezt hogyan támogatták egyetemi tanulmányaik, felkértük őket egy rövid bemutatkozásra. Azt külön kértük, hogy ebben emlékezzenek meg olyan tanárukról, mentorukról, aki véleményük szerint meghatározó módon hozzájárult sikerükhöz.

a Szerkesztőség

Az a kérdés, amely 2017-ben arra sarkallt, hogy beiratkozzak a Metropolitan Egyetem Emberi erőforrások szakára, a szakdolgozatom témáját is erőteljesen befolyásolta. A kérdés arról szólt, hogy hogyan lehet az emberi kapcsolatokat helyesen kezelni egy szervezetben. A szervezet, amelyről akkor szó volt, kifejezetten érzékeny helyzetben volt, mert az alapítók több évtizedes barátságban álltak néhány kollégával. Így amikor az egyik kollégának bizonyos okokból a szervezetben végzett munkájának minősége csökkent, nem lehetett félretenni a több éves hozzáfűződő kapcsolatot, és a munkatársi, főleg vezető-beosztott felállásból, a barátság miatt, egy érzelmekkel teli bonyolult helyzet alakult ki. A megoldás, a helyes kommunikáció kitalálásának összetettsége, ennek a feladatnak finomsága teljesen beszippantott. Ebből kifolyólag eddigi és leendő HR-es tanulmányaim célja, hogy olyan szakemberré váljak, aki látja és érti a szervezetben szereplő kollégák közötti szakmai és érzelmi kapcsolatokat, amelyeknek a helyes kezelése a szervezeti létet a kollégáknak könnyebbé és élvezhetőbbé teszi. Talán ez túl ideálisnak hangzik, de a témakör egyre relevánsabbá válik a mai cégek életében, ha realizálják, ha nem. Szakdolgozatom kifejezetten a vezetők szerepére és az ő fejlesztésükre koncentrált, mindezt az Enneagram karaktertipológia használatának lehetőségeivel. Talán eddigi soraimból kiderül, hogy milyen lelkes vagyok a HR szakterületéért, és hogy szívesen mélyedek bele olyan témába, amely még nem széles körben ismert, mint az Enneagram. Ezért olyan konzultest kerestem, aki ugyanolyan lelkes és érdeklődő, mint amennyi szaktudása van. Így kértem fel Dr. Szabó Szilvia egyetemi docenst, aki számos tanórán és más egyetemi programon tanúsította odaadását a HR-es diákok tehetségének kibontakoztatásában. Elvárásaim teljesültek, nyitottsággal és biztattással kísérte végig a dolgozatom megírásának folyamatát, segítve azokon a pontokon, ahol szükséges volt.

Wertán Janka

WERTÁN JANKA

AZ ENNEAGRAM KARAKTERTIPOLÓGIA HASZNÁLHATÓSÁGA A VEZETŐFEJLESZTÉSBEN

A tanulmány célja, hogy bemutassa, hogy az Enneagram karaktertípológia hatásos eszköz a vezetők fejlesztésében. E kapcsolat érzékeltetése érdekében elsőként a vezetők fejlesztésének szükségességéről esik szó, felidézve a HR, a fejlesztés és tovább szűkítve a vezetői fejlesztés történelmét, illetve annak fejlődését. A szerző egyrészt történelmi kontextusba helyezi a humán erőforrás fejlődését, megvilágítva, hogyan jutott el a HR és a vezetői fejlesztés a mai formájába. Ennek konklúziójaként mutatja be, hogy miért van szükség a vezetőket ember- és önismeretből fejleszteni, és felveti, hogy erre véleménye szerint az Enneagram karaktertípológia alkalmas eszköz. Ezek után a cikk második részétől kerül sor az Enneagram hitvallásának, eredetének és felépítésének bemutatására. A tanulmány végén, a kutatási eredményeket kivizsgálva, ezt összevetve az elméleti háttérből megértett vezetőfejlesztési igényekkel kap képet arról az olvasó, hogy milyen módon használható az Enneagram karaktertípológia a vezetők fejlesztésében, milyen eszközöket ad a vezetők kezébe az Enneagram ismeretük.

Bevezetés

Úgy gondolom, hogy mielőtt belevágnék abba, hogy az olvasó elé tárjam, hogyan lehet az Enneagram karaktertípológiát használni a vezetői fejlesztésben, tisztázásra szorul, hogy miért van egyáltalán szükség a vezetők fejlesztésére, ki(k)nek jó, és miért, illetve, hogy hogyan jutottam arra, hogy épp az Enneagram típológia került a vizsgálat egyik tényezőjévé. A tanulmányom rövid szakmai összefoglalója elsőként ezt a két tényezőt fogja körbejárni, illetve ezeknek és a kutatásomban helyet kapó félig struktúrált mélyinterjúkból tanultaknak a konklúziójaként mutatom be, hogyan alkalmazható az Enneagram karaktertípológia vezetők fejlesztésében és a vezetők hogyan profitálhatnak eme típológia használatából. A humán erőforrás menedzsment történelmi áttekintéséhez a gazdasági, politikai és kulturális tényezők összességében nagy segítségemre volt Normann Davies Európa története c. könyve és Szóts Kováts Kinga Merre tart az emberi erőforrás menedzsment? c. publikációjára. A humán erőforrás menedzsmenten belül a vezető képzés fejlődésének és jelenlegi állapotának megértésében erősen támaszkodtam Kárpátiné Daróczi Judit, Vágány Judit és Fenyvesi Éva közös cikkeire, illetve Sándor Tímea Vezetőfejlesztés hatékonyan c. publikációjára.

Az Enneagram bemutatására és több szemszögből való megismerésére segítségemre volt a téma neves képviselőinek írásai, kiemelném Richard Rohr, Andreas Ebert, Russ Hudson, Don Richard Riso és Helen Palmer könyveit.

Történelmi visszatekintés és aktualitás

Elsőként szeretnék kitérni arra, hogy miért döntöttem úgy, csak és kizárólag a vezető fejlesztésre koncentrálok. A magyarországi HR, azon belül a humán erőforrás fejlesztés történelme a kulturális, politikai és gazdasági helyzetek hatására igazán lassan jutott el oda, ahol most van. Érzékletesen mutatja ezt nagymamám reakciója, amikor elmeséltem neki három évvel ezelőtt, hogy HR-t fogok tanulni az egyetemen. Nem ismerte ezt a szót, így összefoglalva elmeséltem, hogy milyen

területei vannak a szakmának. Lényegében tekintve azt mondtam neki, hogy olyan szakember leszek, aki a cégek munkavállalóival foglalkozik. Kis riadalom ült ki a szemében, hogy ezek az ő munkahelyén anno „munkaügyisek”, és „személyisek” voltak, akiknek többek között köztudottan politikai szerepük is volt, és az embernek óvatosnak kellett lennie, nehogy megszülessen egy jelentés. Természetesen a rendszerváltással jött egy nagy fordulat: nem hogy a politikai félelmet elengedhették az emberek, de kinyílt a piac, lehetősége nyílt az embereknek bizakodóbban, bátrabban, egyedibben gondolkodniuk, saját üzletbe kezdeniük. A megnyílt határokkal elkezdtek bejönni a multinacionális vállalatok is, előre lépési lehetőségeket, további fejlődési lehetőségeket, multinacionalitást kínáló munkahelyeket teremtettek az embereknek. Eljutott oda a piac, hogy már nem az volt a felállás, hogy az emberek a politikai helyzet miatt lehajtott arccal örülnek, ha van munkájuk, hanem fordult a kocka, és munkavállalónak nőtt meg az értéke. A munkaadóknak versenybe kellett szállniuk a többi munkaadóval. Ennek nyomán beindult a HR szerepe a magyar piacon, hiszen a vállalatoknak innentől kezdve elkezdett fontossá válni, hogy tudják, mitől szerezhetnek meg új embereket, és miként is tarthatják meg őket. Ehhez nagyban hozzájárult a nemzetköziesedés az üzleti életben, illetve az, hogy a multinacionális cégek erősen képviselik ezt a vonalat. Szép lassan a cégek elkezdtek foglalkozni az ergonómiával, karrierépítési lehetőségekkel, jutalékokkal, nem pénzbeli juttatásokkal, hogy ezáltal vonzóbbá tegyék magukat, mint munkahelyet és motiváltabbá a dolgozóikat.

Ettől függetlenül ez egy lassú folyamat, és egy másik dolog is van, ami nagyon hátráltatja azt, hogy a HR-t, a munkahelyi humánusságot fontosnak tartsuk kis hazánkban. Ez pedig az, hogy a nagy magyar átlag pszichológiai edukáltsága igen alacsony. Ezt úgy értem, hogy a pszichológiai jóllét, a lelki egészség figyelembevétele még gyerekcipőben jár. Inkább figyelünk a külső dolgokra, mintsem az egyedi belső igényekre és motivációkra. Tapasztalataim szerint még az értelmiségi körökben is gyakran találkozni azzal a hozzáállással, hogy ha valakiről kiderül, hogy pszichológushoz jár, akkor arra gondolnak, hogy az illető beteg. Ahelyett, hogy arra gondolnánk, hogy az illető figyel a belső növekedésére is. Ez a beidegződés, amely a magyar emberekre nagy arányban jellemző, erősen hátráltatja a HR-nek azt a területét, amely a munkavállalók belső igényeinek kielégítésével akarja szolgálni a cég sikerességét.

A profit a cél, de az ember az eszköz

Minden vállalat közös jellemzője: profitot akar szerezni. Ehhez az kell, hogy eredményesen működjön. Egy vállalat csak akkor tud működni, ha emberek hajtják. Az emberi erőforrás felkutatása, kiválasztása, megszerzése, kitanítása, beszoktatása, továbbfejlesztése, motiválása viszont költséges viszont feladat, ezért a költséghatékonyság érdekében az a vállalat célja, hogy a munkavállalói sokáig és jól végezzék a feladatukat a cégnél. Tehát egy sikeres cégnek az alap szervezeti működés, célok és profitszerzés kitűzésén túl az emberi erőforrásra kell koncentrálnia. Ez nagyon egyszerű, annak ellenére, hogy paradoxonnak tűnik: a cégnek a munkavállalóra kell figyelnie, őket kell kielégítenie, hogy boldogan elégítsék ki a cég igényeit. Tehát egy hosszútávon működni akaró vállalatnak a szem előtt tartandó kérdés: hogyan tudjuk kielégíteni a kollégáinkat?

Tudnunk kell, hogy a munkavállalóink, kollégáink mire vágnak (még jobb, ha még azt is tudjuk, amit ők nem fogalmaztak meg maguknak). Ehhez emberismeretre van szükségünk. Az emberismeret viszont nem létezik önismeret nélkül. Főleg egy olyan esetben, mint az emberi lélek és annak szükségletei, mindenképpen ketté kell választanunk az én-t és a többi embert, de ezt csak akkor tudjuk megtenni, ha ismerjük az én határait. Ennek a felkutatása nem egyszerű, és ráadásul soha véget nem érő feladat, mert mindig lehet tovább fejlődni, nincsenek határok. Ebből adódóan láthatjuk, hogy az ilyen szintű (ilyen mély) szellemi képzettséget elérni nem könnyű elérni, és nem is csak a munka mennyiségére utalok, hanem hogy mindenkinek más út vezet az igazi

önismerethez. Emiatt a cégek nagy része, sőt talán mondhatjuk, hogy egy cég sem engedheti meg magának, hogy az összes munkavállalóját elindítsa és végig kísérje az önmegismerés útján. Amellett, hogy a folyamat rendkívül nagy költségvonzattal járna és nagyon időigényes lenne, még csak abban se lehetünk biztosak, hogy a minden munkavállaló szeretné is, hogy a munkaadója a „saját érdekében” önismereti munkára „ítélje”. Márpedig erre a munkára nem lehet és nem is szabad ráerőszakolni senkit. Ebben a folyamatban nélkülözhetetlen az ember saját akarata és hajlandósága. Ennek a gondolatmenetnek a margójára fordítottam a figyelmemet a vezetők felé, és döntöttem el, hogy ők fognak állni a vizsgálatom keresztútjában.

A vezetők hatása a szervezetben

Egy cégnek a vezetők fejlesztése több szempontból is ideális. Egyrészt nincsen belőlük annyi, amiből kifolyólag könnyebb személyre szabottabbá tenni a képzésüket, illetve a pénzügyi erőforrást is kevésbé kell szétosztani. Másrészt ők azok, akik egy fajta „hídként” funkcionálnak a tulajdonosi kör és a munkavállalók között, ami két szempontból is fontos.

Először is ők azok, akik napi kapcsolatban állnak a munkavállalókkal: személyiségük, stílusuk napi szinten hat ki az operatív munkát végző kollégákra, akiknek ők jelenti a vezetést, tehát az ő működésüknek jelentősége nagy, hiszen ők osztják ki a feladatokat, az ő feladatuk motiválni, felügyelni, jutalmazni, visszajelzést adni, mediálni stb. Emiatt a széleskörű elvárás miatt jön a második pont, ami miatt figyelünk kell a vezetőink fejlesztésére.

A vezetők nagyon kényes helyzetben vannak: a tulajdonosi kör felé az egész cég (vagy egy divízió) működéséért vállalnak felelősséget. A cég összmunkavállalóinak pedig ők jelentik a vezetést. Leegyszerűsítve az ő dolguk, hogy a tulajdonosi kör elképzeléseit a cég dolgozóival „megteremtessék”. Ennek a legnehezebb része talán eladni a dolgozóknak a cég akaratát. Úgy „eladni” nekik, hogy úgy érezzék, nekik is fontos, az ő céljuk is, nem csak a cégé.

A dolgozatomban az eddig felvázolt háttér mellett a következő feladatköröket és tényezőket szedtem össze, amelyeknek a vezetőknek meg kell felelniük. A vezető a következő öt szerepelvárás-csoporttal szembesül:

- munkaköri leírása, a működésére és az általa vezetett szervezet működésére vonatkozó szabályok;
- a feljebbvalók, a beosztottak és a hierarchia azonos szintjén elhelyezkedő vezetőtársak és más személyek által kötetlen formában, szóban megfogalmazott szerepelvárások;
- befolyásolja a vezetői magatartást a végrehajtandó feladat és a működés külső környezetének természete;
- végül a beosztottak magatartásáról, teljesítményéről és eredményességükről kapott visszacsatolások.
- További meghatározó faktorként említendő a vezető személyéből fakadó sajátos szükségletek, a vezető tulajdonságai, értékei és képességei.

Mindeme öt nagy tényezőcsoport együttes hatásában alakítja a vezető konkrét és aktuális magatartását. Ezen pontok mentén megérthetjük, hogy milyen nyomás nehezedik a vezetőinkre, illetve, hogy viselkedésük az egész cégben talán a legmeghatározóbb. Szinte „egyszeregy”, hogy a cégeknek fontos a sikeres, hosszútávú, profitábilis működéshez az, hogy a vezetőik képesek legyenek megküzdeni és helytállni pozíciójukban és az abból fakadó elvárásokkal.

Itt érünk vissza az önismereti fejlesztési fontosságához. Ahhoz, hogy a vezetőink hosszú időnk keresztül képesek legyenek eredményesen végezni ezer arcú feladataikat, szükséges a mentális bázisukat kiépíteni, amely erőssége miatt megengedi nekik a szellemi rugalmasságot is. Egy

gondolat erejéig gondoljunk a mai telefonokra (vagy bármilyen okos eszközre, pl. egy Tesla autóra), eszünkbe juthat, hogy a jobb működés, a bővítés és további funkciók elérésének céljából időről időre kapunk egy frissítési lehetőséget. A vezetői fejlesztés is erről szól: a képzések, az önismeret által frissebben, jobban fognak funkcionálni a vezetők. „Upgradeljük” az embereinket. De mi a legjobb módszer erre az „upgradelésre”? Őszintén, és egyszerűen: nem tudom. Számos képzés, tipológia, önismereti könyv, hanganyag áll rendelkezésre, a választási lehetőségek tárháza végtelen. Velem viszont néhány évvel ezelőtt szembe jött egy karaktertípológia, amely elnyerte a tetszésemet. Ez az Enneagram karaktertípológia. Bár voltam Enneagram tréningen, így a rendszer alapjaival tisztában voltam, úgy döntöttem, hogy a mélyére ások és megvizsgálom, hogy valóban használható-e önismereti képzésre, a vezetők képzésére, és ha igen, akkor hogyan és miben segít. Tehát nem célja a kutatásomnak, hogy kimondja: az Enneagram a legjobb. A célja az, hogy kiderítse: jó-e, és ha igen, miért.

Az Enneagram karaktertípológia

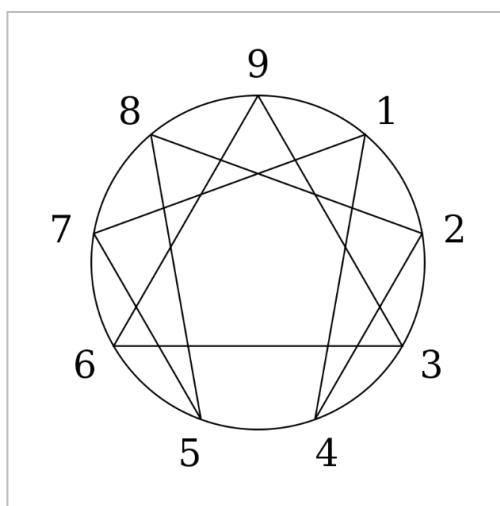
Az eredete

Arra sajnos nincsen elég helyem, hogy részletesen bemutassam az Enneagram karaktereket egytől-egyig, így inkább megpróbálkozom a rendszer működésének és lelkiségének szemléltetésével. Azt remélem, hogy a tisztelt olvasó ráérez a rendszer finomságára és mélységére, aminek hatására esetleg ellátogat egy Enneagram tréningre, vagy felkeres ezzel foglalkozó irodalmakat. (Enneagram szakértők tanácsa szerint érdemesebb egy óvatosan megválasztott tréningre menni, mert a szakirodalom több iskolát taglal, bele tud zavarodni a laikus olvasó.)

Az Enneagramnak számos iskolája van, és ez megmutatkozik abban is, hogy különböző vélemények vannak arról, pontosan honnan és milyen időszakból származik. Abban viszont mindenki egyetért, hogy egy ősi tudásról beszélünk, amelynek jelét bizonyos vélemények szerint az ókori Babilonban rajzolták, de geometriai formáját, illetve a számmisztikai vonatkozásainak alapjait az ókori görög filozófia nagy alakjai, mint Platón és Püthagorasz műveiben is fel lehet fedezni. Ezen kívül számos vonatkozásában köthető a többek között a keresztény, zsidó és iszlám valláshoz is.

Az első a modern korból, aki elkezdte kutatni és megismertetni az új világgal ezt az ősi tudást, az egy orosz, de görög-örmény származású kutató, George Ivanovich Gurdjieff. Gurdjieff az Enneagram tanításával valószínűleg Afganisztánban ismerkedett meg, innentől ennek a rendszernek a tanulmányozásának szentelte életét. Az első világháborúig tartó információgyűjtés után Szentpétervárott és Moszkvában kezdte el tanítani összegyűjtött tudását. Az elképzelésekkel ellentétben Gurdjieff még nem a kilenc Enneagram karakter személyiségtopológiai vonatkozását vizsgálta, csupán azt hirdette, hogy az Enneagram bölcsessége hozzásegít az ismerőjének megérteni evilági szerepét és célját. Fontos tanítása, hogy az Enneagram jelét megértsük: a kör szimbolizálja az egységet, azt, hogy az Isten egy. A jel következő része a háromszög, ami az Atya, a Fiú és a Szentlélek szentháromságát sejteti. A kör és a háromszög is olyan formák, amelyek a keleti nagy vallásokban mind szerepet kapnak valamilyen úton módon. Végül a hatszög, vagyis a hexád, amely a meg nem szűnő változást és körforgást szimbolizálja. Ha ezt a három geometriai alakot egymásra tesszük, létrejön az Enneagram, amely így szimbolizálja egyszerre az egységet, a három erőhatást és a folyamatos változást.

1. ÁBRA: AZ ENNEAGRAM JEL



Forrás: www.shutterstock.com

Másik kutató az elsők között, aki az Enneagramot elkezdte kutatni, a Bolíviából származó Oscar Ichazo. 1950-ig ő is számos helyen fordult meg, hogy megtalálhassa az Enneagram szülőházáját, többek között Buenos Airestől kezdve a Közel Keletig utazott, majd visszatért otthonába, hogy feldolgozza az összegyűjtött anyagait. Richard Rohr és Andreas Elbert Enneagram, a Lélek kilenc arca című könyve szerint Ischazo saját bevallása szerint szufi mesterektől tanulta az Enneagram tudását az Afganisztánban található Pamírban, annak tudta nélkül, hogy Gurdjieff is erre fele kutatott.

Eközben a folyamat közben jött rá a személyiségtípusok és az Enneagram jelének kapcsolódásaira. Az ő kilenc karakterének alapja ókori hagyományokhoz kapcsolódik, amellyel Ichazo történetesen a görög, Kr. u. 3. században Plótinosz által írott anyagból ismert meg, miszerint a kilenc személyiségtípus az istenek kilenc tulajdonságának emléke (Riso & Hudson, 2011). Az 1950-es, -60-as években publikálta és oktatta is tudását. Látogatója volt egy Kaliforniában praktizáló és tanító pszichiáter, Claudio Naranjo, aki továbbfejlesztette Ichazo modelljét, többek között több jezsuitával ismertette meg az Enneagram tanítását, amelynek eredményeképpen hosszas felülvizsgálat után a jezsuita rend elkezdte használni az Enneagramot mint szellemi vezetési eszközt és lelki-gyakorlati modellt. Fontos megjegyezni, hogy a keresztény vallásban való megközelítése az Enneagramnak már nem az ókori istenek lenyomatából eredezteti a karaktereket. Richard Rohr könyve (Rohr & Ebert, 2010) alapján érthetjük meg, hogy a keresztény teológiai tanok szerint a kilenc karaktert a hagyományos keresztény főbűnökhöz rendeljük. Ez úgy lehetséges, hogy annak ellenére, hogy a mai keresztény tanítások szerint már csak hét főbűnt (büszkeség, irigység, harag, restség, fősvényesség, mértéktelenség, a hetediket két szóval tudjuk jól leírni: falánkság, paráznaság) különböztetünk meg, eredetileg ezek a gyökérbűnök voltak, amelyekhez tartoztak másodbűnként a hazugság és félelem.

Ehhez az információhoz a 354-ben, a mostani Grúzia területén megszületett, később diakónussá választott majd halála végéig remeteként élő Evagrius Ponticushoz kell visszatekintenünk. Ő nevezte meg a nyolc bűnös szenvedélyt (büszkeség, hiúság (dicsvágy), búskomorság (önsajnálát), falánkság, élvettség, irigység, kapzsiság és restség) (Rohr & Ebert, 2010). A félelem, annak ellenére, hogy nem erkölcsi minőség, mégis képes eltéríteni az embert a helyes úttól, ez pedig a keresztény vallásban már bűnnek minősül (Rohr & Ebert, 2010: 47).

Az Enneagram rendszere

A történelmi visszatekintés után az Enneagram rendszerének megértéséhez foghatunk. Fontos tisztázni, hogy az Enneagram nem személyiségtipológia, hanem karakterológia. Ez egyrészt azért fontos, mert nem kirekesztő a többi személyiség és viselkedéstipológiával szemben, hiszen nem ugyan az a kategória. Ha az Enneagramban hiszünk, nem jelenti azt, hogy a DISC tipológiában nem. Más rétegeket boncolgatnak. Az Enneagram nem azt mondja meg, hogy milyen személyisége lehet egyes embereknek, hanem azt mondja meg, hogy milyen fajta belső „drive”-juk van. Nehéz erre magyar szót találni; magyarra fordítva, tehát belső vezetés, nem teljesen állja meg a helyét. Az egyik meginterjúvolt coach „processzornak” mondta, de talán az a legkönnyebb példa, ha úgy tekintünk az Enneagram karakterünkre, mintha megállapítanánk a nemünket. Az én esetemben: Én nő vagyok, ez meghatároz, de nem gátol semmiben. Így mondhatom azt is, hogy én Kilences karakter vagyok: meghatároz, de azt én döntöm el, hogy a személyiségem és a viselkedésem milyen legyen. Ezt azért fontos tisztáznunk, mert rengetegen idegenkednek a tipológiáktól azért, mert azt gondolják, hogy az ők összetettebbek és egyedibbek annál, hogy egy színhez vagy számhoz legyenek beosztva. És ebben igazuk is van, és ezért jó, hogy az Enneagram nem mondja meg, hogy „milyen a személyiségünk, és ebből nincs kilépés, punktum”.

A karakterünk egy olyan belső motívum a személyiségen belül, amely meghatározza az adott karakter igényét és azt, amit el akar kerülni. Három igény-félelem pár van felállítva, amelyek mentén és között a karakterek működnek, mind a három igény-félelem pár felosztásban van három energia irányultság (ki, be, neutrális) és így a háromszor három eredményezi a kilenc Enneagram karaktert.

2. ÁBRA: AZ ENNEAGRAM KARAKTEREK

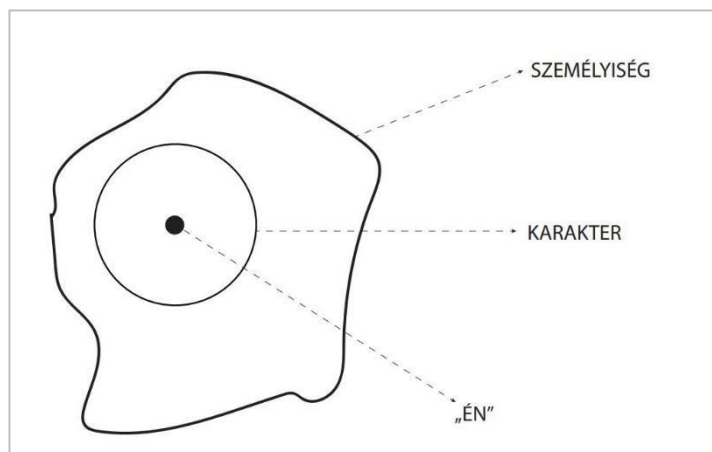
	SZERETET (ÉRZŐ TRIÁSZ)	DÜH, INDULAT (ÖSZTÖN TRIÁSZ)	FÉLELEM (GONDOLKODÓ TRIÁSZ)
KI	2	8	7
BE	4	1	5
NEUTRÁLIS	3	9	6

Forrás: saját készítésű ábra a Mercure Consulting Enneagram tréningje alapján

A hasonlóság az egy karakterbe sorolt emberek között nem a személyiség alapján van kimondva (bár természetesen arra is hatással van), hanem az alapján, hogy mi az igény-félelem párujuk, amit az alapján látunk, hogy milyen eszközökkel (amely az energia irányultságukból fakad) és hozzáállással tekintenek a világra, helyzetekre, mi megy nekik ösztönösen. Ami még különbséget tesz a személyiség és az Enneagram karakter között, hogy míg a személyiség egy változtatható, tudatosan irányítható entitás, addig a karakterünk velünk született és tudattalan. Az Enneagram megismerése és elsajátítása segít abban, hogy felfedjük karakterünket, és elfogadásával, majd

realizálásával helyén tudjuk kezelni azt olyan módon, hogy ha egy adott szituáció megkívánja, még „le is tudjuk vetni” karakterjegyeinket. A mellékelt ábrán látható az „én”, a karakter és a személyiség egymáshoz való viszonya.

3. ÁBRA: AZ "ÉN", A KARAKTER ÉS A SZEMÉLYISÉG EGYMÁSHOZ VISZONYÍTVÁ



Forrás: saját készítésű, a Mercure Consulting Enneagram tréningen hallottak alapján

Az Enneagram úgy segít nekünk tudatosabban alakítani a személyiségünket és viselkedésünket, hogy megmutatja, mik a mély mozgatórugók. Egy „problémát” is csak akkor lehet megoldani, ha első körben felismerjük, hogy „probléma”. Itt természetesen a belső mozgatórugóink nem minősülnek problémának, de lehet, hogy bizonyos pontokon az életben az automatikus megoldási eszközeink nem visznek előre.

Az Enneagram használata a vezetőfejlesztésben

Hogy megértsem, hogy a valóságban hogyan működik, működhet az Enneagram használata a vezetők fejlesztésénél, hét interjút csináltam felső-, és középvezetőkkel és két Enneagram szakértő coach-csal.

A szakdolgozatomban pontosan bemutattam az egyes karaktereket, majd ezek után tértem rá a kutatás feldolgozásánál, hogy a meginterjúvolt, bizonyos karakterű vezetők hogyan tudnak helytállni munkakörükben. Miután most ez a szakmai összefoglaló nem ad rá lehetőséget, hogy bemutassam a karakterek működését, azt is ki fogom hagyni, hogy az egyes karakterű vezetők milyen nehézségekkel és könnyebbségekkel birkóznak meg a pozíciójukból fakadó kihívásoknak. Ehelyett arra használnám a rendelkezésre álló helyet, hogy bemutassam, milyen közös vonásokat vélttem felfedezni az interjúk során: milyen pontokon segítette az összes vezetőt az Enneagram ismeretük, a karakterüktől függetlenül.

1. Az első és legfontosabb közös jellemző, amely minden vezetőt nagyban segített munkájának ellátásában, az az elfogadás. Beszélhetünk önelfogadásról is, de főleg gondoljunk itt arra, hogy a vezetők felismerték, hogy egyszerűen az emberek máshogy gondolkodnak. Elfogadták, hogy ha egy másik emberrel (kollégával) nem tudják egyszerűen összehozni az alapvető elképzelést, akkor az nem azért van, mert valaki rosszat gondol vagy hibás, hanem egyszerűen csak különbözőek. Az Enneagram karakterek mély, de akár felszínes megismerése után az ember képes megérteni, hogy mi az alapvető különbség, így képes rugalmasabban viszonyulni másokhoz.

2. A második pozitív hatása az Enneagram karakterek ismeretének, hogy a vezetők képesek a kollégákat „besorolni” egy karakterbe, aminek következtében azt is tudják, hogy milyen ösztönös és erős eszközök vannak az említett kollégák kezeiben, amihez illően tudnak jobban, testhez illőbben feladatokat delegálni. Ennek további pozitív következménye, hogy a delegációs stressz, miszerint a vezető kiadja a feladatot, de felelősséget kell vállalnia érte, csökken, hiszen a kolléga adottságait most már jobban látja, megbízik benne. Ez egy pozitív lavina amúgy, hiszen létrejön az „empowerment” jelensége, feladatot teljesítő kolléga motivációja nőni fog a belé vetett bizalomtól.
3. Az egyik meginterjúvált coach szerint az Enneagram ismerete, és a karakterek másának elfogadása a következőben segíti a vezetőket: Abban esetben, ha egy főnök már régóta birkózik egy kollégának egy bizonyos jellemzőjével, ami neki nem kívánatos, és rendre belebukik abba, hogy megértesse magát és akár változásra bírja az említett beosztottját, kollégáját, akkor ennek a kollégának a karakterét megismerve, mozgatórugóit megértve a vezető el tudja fogadni, hogy miért nem lehet ezen a ponton változtatni, és az erre fölöslegesen vesztegetett erőforrásait, energiáit tudja olyan dolgokba áramoltatni, amelyeknek gyümölcse is lesz. Például a fenti esetben ráláthat arra is, hogy viszont milyen más erőssége van a kollégának, és koncentrálni inkább annak a további megerősítésére. Ez a pont talán a legfontosabb, hiszen egy vezetőnek sincs fölösleges ideje, amelyet megoldhatatlan, megváltoztathatatlan dolgokra fecsérelhet el.
4. Ezek mellett a főbb pontok mellett természetesen az mélyülő önismeretnek köszönhetően minden vezető jobbá fog válni felelősségtől terhes pozíciójában. Megértőbben de aszertívabban lesz képes kommunikálni igényeit, víziójának átadását finomabban fogja tudni átadni, krízishelyzetben ismerni fogja az automatikus védekezési mechanizmusait, és képes lesz félretenni őket, ha azok nem vezetnek előre. Jobban fogja tudni kezelni a stresszt, és könnyebben fog segítséget kérni szükség esetén. A beosztottjai egy kiegyensúlyozott, támogató vezetőt fognak kapni, a tulajdonosi kör pedig egy megbízható, fejlődő, az erőforrásokat hatékonyan felhasználó vezetőt.

Összefoglalás

Mint leendő HR-es szakember, úgy vélem, hogy a HR-nek többek között hídként kell funkcionálnia az üzlet és az ember között. Tanulmányom mélyebb mondanivalója ebben rejlik: a vállalatok azt szeretnék, ha jól teljesítenének, a teljesítmény a dolgozóktól függ, a dolgozók akkor teljesítenek jól, ha a vezetők jól vezetik őket, a vezető akkor tud jól vezetni, ha ismeri az embereket, de emberismeret nincsen önismeret nélkül. Ennek eredményeként jutunk oda, hogy én a szervezet sikere, a munkavállalók öröme miatt azt vizsgáltam, hogy tudjuk jól fejleszteni a vezetőket, és erre alkalmas-e az Enneagram.

A fenti gondolatsor alapján arra a kutatási kérdésre, miszerint fontos-e a szervezeteknek a vezetői fejlesztés, a válasz egyértelműen igen. Fejlődés nélkül stagnálás van, és a mai kiélezett piaci helyzetben ezt egy valahova tartó vállalat nem teheti meg. Tehát kimondhatjuk, hogy a vezetők fejlesztése ugyanolyan fontos, mint beszerezni a faanyagot egy bútorgyártó cégnek.

További kutatási kérdés volt, hogy milyen hatással van a vezetőkre a fejlesztésük: Egészen új fajta elköteleződést és hálát tud okozni továbbá a vezetőknél (és más alkalmazottaknál is) az, ha olyan eszközöket kapnak a munkahelyi fejlesztés által, amit nem csak a munkahelyükön, de magánéletükben is hasznosítani tudnak, hiszen így olyan érzésük van: a munkahelyük van értük. Összességében a dolgozat beigazolta tézisemet arról, hogy a vezetők ön és emberismereti fejlesztése fontos, és az Enneagram ebben nagy segítséget tud nyújtani számos ponton.

Irodalomjegyzék:

- Riso, D. R. & Hudson, R. (2011). *Az Enneagram bölcsessége, Útmutató a kilenc személyiség típus lelki és szellemi fejlődéséhez*. Park Kiadó, Budapest.
- Rohr, R. & Ebert, A. (2010). *Enneagramm, A lélek kilenc arca*. Ursus Libris, Budapest.
- Davies, N. (2002). *Európa története*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Fenyvesi, É., Vágány, J. B. & Kárpáti-Daróczi, J. (2016). Mérési módszerek a coaching megtérülésére. *Gradus*, 3(1), p. 360-367.
- Kárpáti-Daróczi, J., Vágány, J., & Fenyvesi, É. (2016). Fejlődünk, hogy fejlődhessünk? - avagy milyen önképzési módszereket részesítenek előnyben a mikor- és kisvállalkozások vezetői napjainkban Magyarországon? *Vezetéstudomány* 47(12), p. 72-82.
- Palmer, H. (2015). *Enneagram a szerelemben és a munkában*. Ursus Libris, Budapest.
- Sándor, T. (2014). Vezetőfejlesztés hatékonyan. *Vezetéstudomány*, 45(12), p. 73-84.
- Szóts-Kovács, K. (2006). Merre tart az emberi erőforrás menedzsment? *Vezetéstudomány*, 38(különszám), p. 46-55.

Folyóiratunk alkalmanként megjelenési lehetőséget kíván biztosítani felsőfokú tanulmányaikat folytató vagy éppen befejező hallgatóknak, akik az emberi erőforrás témakörben az átlagosnál magasabb színvonalú TDK vagy szakdolgozatot alkottak. E dolgozatok alapján összeállított rövidebb publikációk közzététele reményeink szerint biztatást jelent szerzőjüknek arra, hogy legyenek elkötelezett szakemberei e szép és izgalmas szakmának, illetve bátran vállalkozzanak a jövőben is tudományos igényű cikkek megalkotására. Színvonalas írásművükkel már bizonyították, hogy képesek erre.

Annak érdekében, hogy az olvasók is jobban megismerjék a fiatal szakemberek céljait, motivációját, és hogy mindezt hogyan támogatták egyetemi tanulmányaik, felkértük őket egy rövid bemutatkozásra. Azt külön kértük, hogy ebben emlékezzenek meg olyan tanárukról, mentorukról, aki véleményük szerint meghatározó módon hozzájárult sikerükhöz.

a Szerkesztőség

Alapszakos diplomámat 2019-ben, pszichológia szakon szereztem, és 2021. júniusában végeztem a Budapesti Metropolitan Egyetemen, emberi erőforrás tanácsadó mesterképzésen. Mesterszakos diplomamunkámban kutatóként céлом volt a munkahelyi mentálhigiénének azon vonatkozásait feltárni, hogy a munkaerőpiacon jelenleg jelen lévő négy generáció – Baby Boom, X, Y, Z – vonatkozásában megismerjem a különböző generációk mentálhigiénés sajátosságait. Álláspontom szerint, egy modern, 21. századi HR stratégia kiemelt eleme kell legyen mind a mentálhigiéné, mind pedig a generációmenedzsment, a generációs diverzitásból adódó pozitív következmények felismerése, feltérképezése, és ennek mentén a hatékonyság növelése. Kutatásom eredményes elkészültéhez, illetve diplomamunkám elkészítéséhez hozzájárult konzulensem, Hollósy-Vadász Gábor szakmai támogatása, aki végig figyelemmel kísérte, és segítette munkámat. Jelen tanulmányban a kutatásom eredményeit kívánom bemutatni.

Szeles Stella Anna

SZELES STELLA ANNA

A MUNKAHELYI MENTÁLHIGIÉNÉ GENERÁCIÓS JELLEMZŐI

Generációs különbségek a munkahelyi stressz, megküzdési stratégiák, szervezeti elkötelezettség, szervezeti elégedettség, és jól-lét függvényében

A cikk alapjául szolgáló kutatásban a szerző célja volt a munkahelyi mentálhigiénének azon vonatkozásait feltárni, hogy a munkaerőpiacon ma jelen lévő négy generáció – Baby Boom, X, Y, Z – vonatkozásában megismerje az egyes generációk mentálhigiénés sajátosságait, a munkahelyi stressz és a munkafüggőség függvényében, illetve a szervezeti elkötelezettség, szervezeti elégedettség, jól-lét tekintetében, és feltérképezze a különböző generációkra jellemző megküzdési stratégiákat. Hipotézisei egy kivételével részben, avagy egészben igazolódtak. A kutatás eredményei alátámasztják, hogy vannak kimutatható, karakterisztikus generációs jellegzetességek a munkahelyi mentálhigiéné kutatott aspektusainak függvényében. Nélkülözhetetlen az életkor-tudatos, életkor-barát HR politika bevezetése a modern 21. századi szervezeteknél.

Bevezetés

Szakmai véleményem szerint a generációs sokszínűség, generációmenedzsment feltérképezése, a generációs különbségek feltárása a munkaszervezetek hatékony működésének aspektusából, illetve az emberi erőforrás tanácsadás szempontjából elemi fontosságú. Magyarországon azon munkáltatók száma, amelyek életkor-tudatos és életkor-barát HR politikát folytatnak nagyon alacsony (Tardos, 2017). A jelenlegi használt HR módszerek helyett eredményesebb volna a munkahelyeken belül a fiatal és idősebb munkavállalókat célzó tevékenységek kiegyenlítése, újragondolása, fejlesztése. Az életkor-tudatos HR politikának fontos szegmense a munkahelyi mentálhigiéné. A generációkutatások során a szakemberek a generációk számos jellemzőjét azonosították, mind általánosságban, mind a munkahelyi környezetben. Ellenben a szakirodalom keveset foglalkozik a generációk tekintetében a munkahelyi mentálhigiénés sajátosságokkal. Humán szakemberként úgy gondolom, a jövőre való tekintettel a generációmenedzsment kiemelt változójaként volna szükséges kezelni a munkahelyi mentálhigiénés sajátosságokat, az életkor-tudatos HR politika egyik pilléréként kiemelni ezen generációs jellemzőket, és a stratégiát, használt módszereket, szervezeti kultúrát többek közt ezen generációs különbségekre volna célszerű formálni.

Kutatóként célom volt diplomamunkámban a munkahelyi mentálhigiénének azon vonatkozásait feltárni, hogy a munkaerőpiacon jelenleg jelen lévő négy generáció – Baby Boom, X, Y, Z – vonatkozásában megismerjem a különböző generációk mentálhigiénés sajátosságait.

Témám újszerűségét, és aktualitását alátámasztja, hogy az általam kutatott, mért változók együttes összefüggései még nem képezték korábbi kutatás tárgyát. Diplomamunkámban kutattam a generációs különbségeket a munkahelyi stressz és a munkafüggőség függvényében, a szervezeti elkötelezettség, szervezeti elégedettség, jól-lét tekintetében, illetve feltártam a megküzdési stratégiák vonatkozásában mérhető generációs jellemzőket, feltérképeztem a változók közötti összefüggéseket.

A szakirodalom, illetve korábbi empirikus kutatási eredmények alapján az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg:

H1: A Baby Boom és X generáció munkavállalóira az érzelmi-fókuszú megküzdés jellemző, az Y és Z generáció munkavállalóira a probléma-fókuszú megküzdés.

H2: A Baby Boom és X generáció munkavállalóinál a munkafüggőség erőteljesebben van jelen.

H3: Az Y és Z generáció munkavállalóinál a munkahelyi stressz erőteljesebben van jelen.

H4: A fizetéssel, juttatásokkal való elégedettség függvényében kimutatható különbségek fedezhetők fel a generációk között a szervezeti elkötelezettség, munkahelyi elégedettség és jól-lét függvényében.

H5: Negatív korreláció figyelhető meg a munkahelyi stressz és munkahelyi elégedettség, jól-lét függvényében.

H6: Negatív korreláció figyelhető meg a munkafüggőség és a jól-lét között.

A generáció fogalmának keretbe helyezése, és a generációmenedzsment elmélete

A generáció fogalma, a modern generációelméletek

A generáció fogalmát a szakirodalom többféleképpen értelmezi, eltérő definíciókat használnak az eltérő tudományterületek. A szakemberek egy része akként értelmezi, hogy a generációk fő összekötő komponense a kollektív öntudat, mások e komponensként az életkort, a kohorszokat és a korszakokat magyarázzák, és a fogalomalkotásban létezik a két megközelítés ötvözése is. A generációk tekintetében a kollektív öntudatot elsőként Karl Mannheim (1952) definiálta, munkássága a modern generációfelfogás elsődleges megalapozása. A generációt aszerint határozta meg, mint az egy időszakban született személyek összessége, azonos lokációval és világnézettel, továbbá közösen átélt történelmi eseményekkel. Hasonlóképpen értelmez Kupperschmidt (2000) és Soulez (2011) is. Definiálásuk szerint a generációkban egyedülálló attitűdöt formálnak a közösen átélt események és tapasztalatok, ez az egyedülálló attitűd pedig meghatározza a viselkedésüket. Howe és Strauss (1991) nevéhez köthető a generációelmélet alapjainak meghatározása. Egy történelmi időn és téren osztozó, ezáltal kollektív személyiséggel rendelkező személyek csoportjaként határozták meg a generációt. Összességében a generációhoz tartozás meghatározói, hogy egyforma életkorú egyének azonos értékeket képviselnek, együttesen élik meg önmagukat, és történelmileg ugyanazon korszakban, ugyanazon geográfiai körülmények között élnek (Pais, 2013).

Vannak olyan megközelítések, amelyek szerint a különböző generációk értékrendjének az alapját az úgynevezett „kohorszélmények” adják. Ezek határozzák meg viselkedésüket, tulajdonságukat, és akár világnézetükre is hatással vannak. Ezekre a jelenségekre más szakemberek „kollektív tudatként” hivatkoznak abból adódóan, hogy azok a történések, változások, amelyek a pubertás korban, illetve a fiatal felnőtt korban következnek be, fokozottan emlékezetesek maradnak az egyének számára és ennek eredményeként egy teljes generáció értékrendjét, preferenciáit, hozzáállását is meghatározzák. Ez a generációelméleti megközelítés olyan kutatási eredményeket vesz alapul, amelyek bizonyítják, hogy azok az emberek, akik hasonló eseményeken mentek keresztül, és azt az emlékezetükben megőrizték, azok hasonló értékrendet és elvárásokat képviselnek (Ng&Parry, 2016). Gilleard ezt a megközelítést azzal egészíti ki, hogy az egy generációhoz tartozók közötti valódi kötődés kialakulásához nem elég az, hogy azonos időszakban vannak jelen, hanem a közösen átélt tapasztalatokon, eseményeken keresztül közösen megélt időszaknak egyértelműen tudatában is kell lenniük (Gilleard, 2004).

Generációmenedzsment

A generációmenedzsment az a menedzsmenttechnika, amelyben hangsúlyt fektetnek a generációs diverzitásra a stratégiai tervezés és fejlesztések során (Biba, 2013).

A generációmenedzsment Biba Sándor megközelítése alapján nem a különböző korcsoportok személyiségjegyeinek, viselkedéses jegyeinek egységesítésére törekszik, hanem a cél, az eredményes, sikeres együttműködés kialakítása, ahol az eltérő generációk egymás munkavégzését, hatékonyságát támogatják. Kiemelt fontosságú a tudásmenedzsment, azaz a szervezeti tudás megtartása, és megosztása. A fiatal munkavállalók biztosítják az új impulzusokat, hozzák az új technológiai módszereket, a fenntartható fejlődést, az idősebb munkavállalók pedig széleskörű tapasztalatukkal, ezen tapasztalatok átadásával járulnak hozzá a hatékonysághoz (Varjasi, 2018). Fontos felismerni a munkáltatóknak, hogy alkalmazkodni szükséges a generációk különböző igényeihez, és építeni kell a generációs diverzitásra. Életkor-tudatos, életkor-barát HR politikát jelenleg Magyarországon nagyon kevés szervezet folytat.

Tardos Katalin megfogalmazása szerint (2017) a fiatal munkavállalók foglalkoztatásáért zajló munkaerőpiaci versenyből adódóan a munkáltatók szélsőségesen nagy energiát és anyagi tőkét fordítanak a fiatalabb generációkhoz köthető tevékenységek megvalósítására, és nem fordítanak figyelmet, nem fektetnek energiát, sem anyagi forrást az idősebb munkavállalók szaktudásának, tapasztalatának és munkaerejének megtartására. A jelenleg használt HR módszerek helyett eredményesebb volna a munkahelyeken belül a fiatal és idősebb munkavállalókat célzó tevékenységek kiegyenlítése, újragondolása, fejlesztése. A jövőben minden szektorban és társadalmi szinten kiemelten fontos volna az „active aging” politikájának a módszeres használata. *„Ahhoz, hogy a különböző életkorú munkavállalókat ne érje hátrány a foglalkoztatás során, és szubjektíve is érezhesék az életkor-barát HR-politika és stratégia pozitív hatásait, sokkal tudatosabban kell a szervezeti kultúrában is megjeleníteni ezeket az értékeket. A szervezeti kultúrában alapvető fontosságú, de nem elég a diszkrimináció-mentesség biztosítása, hanem a generációkkal kapcsolatos pozitív üzenetek megfogalmazása is szükséges. Érdemes volna a munkáltatóknak a toborzás és kiválasztás életkor alapú auditját is elvégeznie, és proaktív módszereket kidolgozni a különböző generációk elérésére. A multigenerációs menedzsment fejlesztése egy szervezeti tanulási folyamatot jelent. Ennek fontos része lehet a generációk közötti tudástranszfer tudatos alakítása, amely abban is segítheti a szervezeteket, hogy a multigenerációs munkaerővel kapcsolatos előnyökből nagyobb arányban részesüljenek a jövőben.”*

Az életkor-tudatos HR politikának fontos szegmense lehet a munkahelyi mentálhigiéné. A generációkutatások során a szakemberek a generációk számos jellemzőjét azonosították, mind általánosságban, mind a munkahelyi környezetben. Ellenben a szakirodalom keveset foglalkozik a generációk tekintetében a munkahelyi mentálhigiéné sajátosságokkal, mint a munkahelyi stresszrel, megküzdési stratégiákkal, munkamániával, a szervezeti elégedettséggel és elkötelezettséggel, illetve a jól-lét témakörével. Humán szakemberként úgy gondolom, a jövőre való tekintettel a generációmenedzsment kiemelt változójaként volna szükséges kezelni a munkahelyi mentálhigiéné sajátosságokat, az életkor-tudatos HR politika egyik pilléréként kiemelni ezen generációs jellemzőket, és a stratégiát, használt módszereket, szervezeti kultúrát többek közt ezen generációs különbségekre volna célszerű formálni.

Kutatás

Mintavételi eljárás, módszerek, mérőeszközök

A kutatásom folyamán a kérdőív kitöltőit négy csoportra osztottam:

- 1. csoport: Baby Boom generáció: 1946-1965 között született munkavállalók.
- 2. csoport: X generáció: 1966-1979 között született munkavállalók.
- 3. csoport: Y generáció: 1980-1995 között született munkavállalók.
- 4. csoport: Z generáció: 1996-2009 között született munkavállalók.

A kutatott változók mérésére az alábbi mérőeszközöket használok:

- A munkahelyi stressz mérésére: Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II., rövidítve COPSQ II. (Nistor et al., 2015);
- A munkafüggőség mérésére: Munkafüggőség Kockázata Kérdőív, rövidítve WART (Paksi et al., 2009);
- A megküzdési dimenziók feltérképezésére: Konfliktusmegoldó Kérdőív, rövidítve WOC-22 (Rózsa et al., 2008);
- A jól-lét mérésére: WHO Jól-lét Kérdőív, rövidítve WBI-5 (Susánszky et al., 2006);
- A szervezeti elégedettség mérésére: célzott kérdésfeltevés Likert-skálán, továbbá a COPSQ II. kérdőív szervezeti elégedettség skálája;
- A szervezeti elkötelezettség mérése: COPSQ II. kérdőív munkahely iránti elkötelezettség skálája.

Az általam összeállított kérdőívcsomagot a tájékoztatót követően általános demográfiai kérdésekkel, és a jelenlegi munkavégzésre vonatkozó kérdésekkel nyitottam, ezt követően kérdeztem rá arra, mennyire elégedettek fizetésükkel, juttatásaikkal, illetve, hogy mennyire elégedettek jelenlegi munkahelyükkel, munkakörükkel. A kérdőívcsomagban továbbá a fent felsorolt kérdőívek, a COPSQII, a WART, a WOC-22, a WBI-5 kérdőívek szerepeltek.

A kérdőívcsomagomat a Google Űrlapok segítségével hoztam létre, ezáltal online egyszerűen hozzáférhetővé téve azt. A kérdőív kitöltőinek kiválasztása randomizált módszerrel történt, az eljárás alapja véletlen kiválasztás volt. Az egyik közösségi média oldalon léptem be olyan csoportokba, közösségekbe, amelyekben széleskörűen elértem az általam kutatni kívánt célcsoportokat. 248 fő töltötte ki az általam összeállított kérdőívcsomagot, ellenben a torzító tényezők kizárása érdekében, csak a 19-65 év közötti, alkalmazottként dolgozó résztvevők válaszait értékeltem, akik minimum 1 éve dolgoznak jelenlegi munkahelyükön.

Statisztikai eljárások bemutatása

A kapott adatok elemzésére az SPSS statisztikai szoftvert használtam. Első lépésként ellenőriztem az adatokat, kiszűrtem azokat az kiugró értékeket, amelyek eltorzíthatták volna a statisztikát. A COPSQ II kérdőív értékelési útmutatójának megfelelően elvégeztem a fordított kérdések esetében a skálaértékek átkódolását, majd azt követően minden kérdést 0-tól (minimumérték, pl. „nagyon kis mértékben”) 100-ig (maximumérték, pl. „nagyon nagy mértékben”) terjedő értékekre transzformáltam. A Megküzdési módok kérdőív értékelési instrukciói alapján a kérdésekből kialakítottam az alskálákat, illetve a WART és a WHO-Jól-lét kérdőívek esetében kiszámítottam a kérdésekre adott válaszok összesített pontszámait. A változók előzetes áttekintése céljából leíró statisztikákat végeztem. Ezt követően a normalitás ellenőrzésére a Kolmogorov-Smirnov tesztet alkalmaztam. Az eredmények alapján minden változó értéke szignifikánsan nem normális eloszlást mutat, ezért az adatok generációk közötti összehasonlítására a Kruskal-Wallis próbát alkalmaztam. Abban az esetben, amikor a Kruskal-Wallis próba eredménye szignifikáns eltérést mutatott a generációk között, a különböző generációk közötti konkrét különbségek kimutatására a Mann-Whitney próbát használtam a különböző generációk páronkénti vizsgálatával. A változók közötti lineáris összefüggések vizsgálatára – tekintve, hogy minden változó értéke szignifikánsan nem normális eloszlást mutatott – Spearman féle korrelációt végeztem.

Eredmények

Leíró statisztikai adatok

A vizsgálat során 218 fő adatai kerültek elemzésre. A minta nem szerinti összetételét illetően a női válaszadók vannak többségben, 151 fő (69,27%) kitöltő nő. A generációk szerinti bontásban a résztvevők aránya kiegyenlítettnek tekinthető, azonban kisebb eltéréssel legnagyobb számban az Y generáció tagjai vettek részt a kérdőívek kitöltésében. A kitöltők 19,72 %-a (43 fő) a Baby-boom, 20,18 %-a (44 fő) az X, 34,86 %-a (76 fő) az Y, és 25,23 %-a (55 fő) a Z generáció tagja. Az iskolai végzettség szempontjából a főiskolai vagy egyetemi BA/BSc, illetve MA/MSc diplomával rendelkezők aránya a nagyobb a kérdőíveket kitöltők között. Összességében a válaszadók 71,1 %-a, 155 fő valamilyen szintű felsőfokú képzettséggel rendelkezik. A válaszadók mindegyike alkalmazottként dolgozik, legnagyobb részben teljes munkaidős munkaviszonnyal rendelkeznek (200 fő, 91,74%). A válaszadók között arányaiban lényegesebb több a szellemi munkát végző (173 fő, 79,36%), mint a fizikai dolgozó (45 fő, 20,64%).

Hipotézisek értékelése

A statisztikai elemzések eredményei alapján az általam megfogalmazott hipotézisek az alábbiakban értékelhetők:

H1: A Baby Boom és X generáció munkavállalóira az érzelmi-fókuszú megküzdés jellemző, az Y és Z generáció munkavállalóira a probléma-fókuszú megküzdés.

A hipotézis részben igazolódott. Az eredmények alapján az Y és a Z generáció tagjaira szignifikánsan jellemzőbb a probléma-fókuszú megküzdés, mint a Baby Boom és az X generáció tagjaira. Ennek megfelelően a hipotézis igazolódott arra vonatkozóan, hogy a fiatalabb generációra a problémafókuszú megküzdés jellemzőbb. Abból a szempontból viszont a hipotézis nem igazolódott, hogy a Baby Boom és az X generáció tagjaira az érzelmi fókuszú megküzdés jellemzőbb, erre vonatkozóan szignifikáns eltérések nem állapíthatók meg. Az eredmények alapján az X generáció tagjaira az érzelmi indíttatású cselekmények kevésbé jellemzőek, mint a többi generáció tagjaira.

H2: A Baby Boom és X generáció munkavállalóinál a munkafüggőség erőteljesebben van jelen.

A hipotézis nem igazolódott. A munkafüggőség mértékében a generációk között jelentős eltérések nem mutathatók ki.

H3: Az Y és Z generáció munkavállalóinál a munkahelyi stressz erőteljesebben van jelen.

A hipotézis részben igazolódott. Az Y és a Z generáció a munkahelyen általánosságban nagyobb stressznek vannak kitéve, mint az idősebb generációk tagjai. Az eredmények alapján a Z generáció tagjai számára kifejezetten stresszorként jelenik meg, hogy számukra nem egyértelműek a munkájukra vonatkozó célkitűzések, a feljük irányuló elvárások, illetve az, hogy a munkájuk során milyen felelősséggel tartoznak, mik a felelősségi köreik. Az Y generáció tagjai több szerepkonfliktus élnek meg a munkájuk során, gyakrabban találkoznak ellentétes elvárásokkal. Nagyobb mértékben okoz stresszt számukra, hogy megítélésük szerint több felesleges, illetve mások által nem teljesen elfogadott feladatot kell végezniük. A szexuális zaklatás tekintetében szintén a fiatalabb generációk tagjai vannak kitéve nagyobb stresszterhelésnek. A hipotézist azért tekinthetjük csak részben igazolodottnak, mivel az egészségi állapot megítélése a munkahelyi stressz vonatkozásában, a Baby Boom és az X generáció tagjainál lényegesen rosszabbnak ítélt aspektus, mint az Y és a Z generáció tagjainál. Az X generáció tagjai abban a tekintetben élnek meg nagyobb stresszt a többi generációhoz képest, hogy nem tartják elegendőnek a munkatársaiktól kapott segítséget,

támogatást, kevés visszajelzést kapnak munkatársaiktól a munkájukra vonatkozóan. A Z generáció tagjainak szubjektív stresszérzete szignifikánsan alacsonyabb a többi generáció tagjaihoz képest, annak ellenére, hogy az Y generációval együtt általánosságban nagyobb stressznek vannak kitéve a munkahelyükön.

H4: A fizetéssel, juttatásokkal való elégedettség függvényében kimutatható különbségek fedezhetők fel a generációk között a szervezeti elkötelezettség, munkahelyi elégedettség és jól-lét függvényében.

A hipotézis részben igazolódott. A fizetéssel, juttatásokkal való elégedettség minden generáció tekintetében szignifikáns összefüggést mutat a munkahelyi elégedettséggel, tehát minél elégedettebbek a fizetéssel, illetve a juttatásokkal, annál nagyobb az elégedettség a munkahellyel. A munkahely iránti elkötelezettség szempontjából azonban már vannak különbségek a generációk között. A szervezeti elkötelezettséggel való összefüggés szempontjából a Baby Boom, az Y és a Z generáció tekintetében szignifikáns összefüggés mutatható ki a fizetéssel, juttatásokkal, az X generáció tagjainál azonban nem mutatható ki ilyen jellegű összefüggés. A jól-lét megítélésével kapcsolatosan az Y generáció tagjainál nem mutatható ki összefüggés a fizetéssel, juttatásokkal való elégedettséggel, a többi generáció tagjainál viszont kimutathatók szignifikáns összefüggések. Az eredmények alapján tehát vannak különbségek a generációk tekintetében abból a szempontból, hogy a fizetéssel való elégedettség befolyással van-e a munkahely iránti elkötelezettségre, illetve a jól-létre.

H5: Negatív korreláció figyelhető meg a munkahelyi stressz és munkahelyi elégedettség, jól-lét függvényében.

A hipotézis igazolódott. Az eredmények alapján megállapítható, hogy azok a személyek, akiknél magasabb a különböző mutatók szerint a munkahelyi stressz mértéke, elégedetlenebbek a munkahelyükkel, és az életminőségüket is negatívabban értékelik a jól-lét skála eredményei alapján.

H6: Negatív korreláció figyelhető meg a munkafüggőség és a jól-lét között.

A hipotézis igazolódott. Az alacsonyabb munkafüggőség magasabb jól-léttel és jobb önbecsült egészségi állapottal jár együtt.

Összegzés

Célkitűzésem a generációs különbségek feltérképezése volt a munkahelyi mentálhigiéné aspektusainak (munkahelyi stressz, munkahelyi elégedettség, munkahelyi elkötelezettség, munkafüggőség, jól-lét) tekintetében. Kutatásommal sikerült ezeket a kapcsolatokat feltárnom, és igazolnom, hogy vannak mérhető, karakterisztikus, általánosítható generációs különbségek a munkahelyi mentálhigiéné függvényében, amelyekből tud építkezni egy életkor-barát, életkor-tudatos HR politika. Továbbá sikerült kiemelni és hangsúlyoznom a kutatásom eredményeivel, hogy kiemelten fontos a munkahelyi mentálhigiéné a szervezeti elégedettség, és a szervezeti elkötelezettség szempontjából is.

HR tanácsadóként, szakmai álláspontom szerint a szervezeteknek biztosítaniuk kell azokat a mentálhigiénéis lehetőségeket, amelyek megoldást jelentenek a munkahelyi stressz kezelésére. Erre számos eszköz áll rendelkezésre a humán szakemberek részére. Érdemes magára a szervezetre és a munkakörökre szabva összeállítani olyan stresszkezelő programcsomagot, amely során a munkavállalók széleskörű konfliktuskezelési, stresszkezelési repertoárt sajátíthatnak el. Továbbá a szervezet bérezési, juttatási stratégiájának fejlesztése során érdemes hangsúlyt fektetni arra, hogy erős kapcsolat van a fizetéssel, juttatásokkal való elégedettség, és a szervezeti elkötelezettség között.

Diplomamunkám eredményeire támaszkodva és kihangsúlyozva a generációs munkahelyi mentálhigiénés jellegzetességeket fontosnak tartom továbbá az onboarding- és mentorprogramokat, az egészségfejlesztő programokat, a tudásmegosztást, illetve az illetékességi, hatásköri keretek egyértelműsítését. A Z generáció tagjai számára magas distresszt idéz elő, hogy számukra nem egyértelműek a munkájukra vonatkozó célkitűzések, a feléjük irányuló elvárások, illetve az, hogy a munkájuk során milyen felelősséggel tartoznak, mik a felelősségi köreik. Ennek kiküszöbölésére, feloldására egy szervezetre, és munkakörökre szabott onboarding-, vagy/és mentorprogramot tartok megfelelő módszernek. A program során az új belépő kollégával szükséges megismertetni a szervezet működését, struktúráját, kultúráját, a munkakörhöz tartozó kulcsembereket, továbbá egy idősebb, tapasztalt kolléga szaktudása, támogatása is biztonságot nyújthat, és elősegítheti ezeknek a konfliktusoknak a feloldását. Ezen programok a tudásmegosztást is elősegítik. Nem szabad a szervezeteknek megfeledezni az egészség-megtartás, és egészség-fejlesztés fontosságáról sem. Ez kiemelten fontos a Baby Boom és az X generációk tekintetében abból a szempontból, hogy ők saját szubjektív egészségi állapotukat lényegesen rosszabbnak ítélik, mint az Y vagy Z generáció tagjai. Hansúlyt kell fektetni a szerepkonfliktusok feloldására irányuló intézkedésekre is. Az Y generáció esetében a szerepkonfliktusból adódó distressz szignifikánsan magasabb, mint a többi generáció tagjainál. Ennek kiküszöbölésére fontos, a munkakör egyértelműsége, a munkaköri hatáskörök, felelősségi körök pontos, írott tisztázása, a különböző szakterületek közötti kompetenciahatárok kijelölése egyaránt. Mindez a fentebb említett Z generációs konfliktus esetén is hasznos. A javasolt programok, intézkedések nem kizárólag egy-egy generáció, hanem a szervezet minden munkavállalójának munkahelyi mentálhigiénéjére pozitív hatást gyakorolhatnak.

A generációk esetében fontos még fókuszba helyezni a tudásmegosztás hasznosságát is. A humán szakembereknek, és a vezetőknek fel kell ismernie, és érdemes volna a mindennapi munkavégzési rutinba azt beépíteni, hogy csoportmunka, projektmunka során, a csoport tagja különböző generáció résztvevői legyenek.

A fenti szervezeti intézkedések, programok mind egyéni, mind a szervezeti szinten pozitív hatást gyakorolnak. Az egyének jól-léte, elégedettsége, elkötelezettsége növekedik. Hozzájárulnak a lelki egészség kialakításához és megtartásához, a szétszórtság, csökkent koncentrációképesség, memóriazavarok, hibázások, döntésképtelenség feloldásához, a belső rugalmasság, nyitottság, kreativitás, motiváció serkentéséhez, a vállalat iránti elkötelezettség erősödéséhez, a munka-magánélet határainak tudatosításához, az önismerethez, megküzdési stratégiák, konfliktuskezelési stratégiák elsajátításához, szükségletek és preferenciák felismeréséhez, szerepkonfliktusok tisztázásához, mentálisan egészséges, elkötelezett, motivált munkavállalókhöz. Ezen pozitív hatásokból adódóan csökkenő fluktuáció, kevesebb hiányzás realizálható, csökkennek a szervezet költségei, nő a szervezet versenyképessége, hatékonysága, termelékenység, anyagi nyeresége.

Irodalomjegyzék:

- Biba, S. (2013). Generációmenedzsment. In Szabó Sz., Szakács G. (szerk. 2015): *Közszolgálati HR menedzsment*. NKE Szolgáltató Kft. Budapest.
- Gilleard, C. (2004). Cohorts and Generations in the Study of Social Change. *Social Theory & Health*, Palgrave Macmillan Ltd.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *The Health Care Manager*, 19(1), p. 65-76.
- Mannheim, K. (1952). *The sociological problem of generations: essays on the sociology of knowledge*. RKP.
- Nistor, K., Ádám, Sz., Cserháti, Z., Szabó, A., Zakor, T. & Stauder, A. (2015). A Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ II) magyar verziójának pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*. 16(2), p. 179-207.

- Ng, E. S., & Parry, E. (2016). Multigenerational Research in Human Resource Management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 34, p. 1-41.
- Pais, E. R. (2013). *Alapvetések a Z generáció tudománykommunikációjához*. Pécsi Tudományegyetem.
- Paksi, B., Rózsa, S., Kun, B., Arnold, P. & Demetrovics, Z. (2009). A magyar népesség addiktológiai problémái: az Országos Lakossági Adatfelvétel az Addiktológiai Problémákról (OLAAP) reprezentatív felmérés módszertana és a minta leíró jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 10(4) p. 273-300.
- Rózsa, S., Purebl, Gy., Susánszky, É., Kó, N., Szádóczky, E., Réthelyi, J., Danis, I., Skrabski, Á. & Kopp, M. (2008). A megküzdés dimenziói: a Konfliktusmegoldó Kérdőív hazai adaptációja. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 9, p. 217-241.
- Soulez, S. & Soulez, C. G. (2011). Recruitment Marketing and Generational Segmentation: A Critical Analysis Based on a Sub-Segment of Generation Y. *Recherche et Applications En Marketing*, 26(1), p. 39-55.
- Strauss, W. & Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. William Morrow and Company Inc.
- Susánszky, É., Konkol 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), p. 247-255.
- Tardos, K. (2017). *Életkor és esélyegyenlőség : Az életkori sokszínűség alakulása a vállalati HR stratégiák tükrében*. MTD Tanácsadói Közösség; Belvedere Meridionale, Budapest; Szeged.
- Varjasi, G. (2018). *A versenyszféra kompetenciamenedzsment alapú humánerőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában*. [Doktori disszertáció tervezet]. Nemzeti Közsolgálati Egyetem.