

„És rajtuk mi segít?” – Szociális szakemberek helyzetértékelése napjainkban

© Juhászné Klér Andrea

Szent István Egyetem, GTK Társadalomtudományi Intézet

Kler.Andrea@gtk.szie.hu

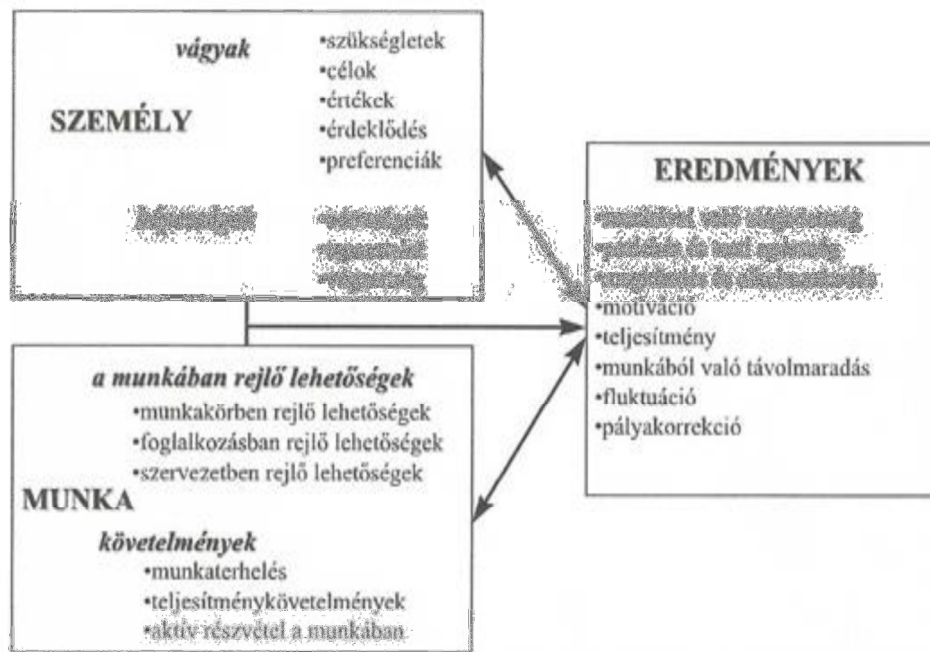
A tanulmányban bemutatásra kerülő vizsgálat egy olyan segítő professzióhoz kötődik, melynek megjelenése Magyarországon mintegy 25 éves múltra tekint vissza, s így a gyakorló szakemberek körében eddig végzett pályaszocializációs vizsgálatok köre korlátozott. Különösen igaz ez arra az aspektusra, melyet kutatásunk fókuszául választottunk – a szervezet és az egyén egymáshoz való alkalmazkodásának folyamatára, az elköteleződést és a munkaelégedettséget meghatározó tényezők elemzésére.

Elméleti háttér

A munkahelyi szocializáció szerepe a pályafejlődésben

A munkahelyi szocializáció, valamint a személy és a szervezet illeszkedését befolyásoló tényezők tanulmányozása a szervezetpszichológiai kutatások egyik gyakori fókusza az elmúlt évtizedekben. A munkavállaló elköteleződését, illetve a szervezet alkalmazottal szemben megnyilvánuló elégedettségét, hosszú távú kapcsolatuk sikerességét nagymértékben meghatározza, hogy milyen módon sikerült tisztázni az egymással kapcsolatos elvárásokat, s az együttműködés kereteit. A kölcsönös megfelelés lehetőségének kibontakozását, s ennek időtartamát az egyén és a szervezet sajátosságai egyaránt meghatározzák. A munkavállaló aktív információkereső magatartása, a munkatársak együttműködési készségének szintje, a szervezeti kultúra által preferált viselkedésformák, stb. A szervezeti szocializáció során a személy szervezethez történő alkalmazkodásának folyamata valósul meg, melynek eredményeként az egyén, saját tulajdonságai révén képessé válik a munka és a szervezet elvárásainak való megfelelésre, miközben a munka és az adott szervezet egyaránt kielégíti a személy igényeit (Edwards, 1991). Tekintettel arra, hogy e megközelítésmód alapján az összeilles megvalósulása egy hosszú távú fejlődési folyamat, a szervezet egy olyan szervezeti környezet megteremtésében érdekelt, mely az emberi kompetenciák folyamatos fejlődését szolgálja, miközben a jövőbeli teljesítőképességet tekinti elsődlegesnek. Az egyén szempontjából az összeilles konkrét bizonyítéka, ha az elvégzett munka elégedettséggel tölti el a munkavállalót, melyre úgy tekint, mint saját önmeghatározásának és önkiteljesedésének lényeges forrására. Az illeszkedési folyamat szempontjából értékelendő személyi és munka tényezőket, valamint a szervezet szempontjából megjelenő eredményeket jól összegzi Edwards (1991) Person-Job Fit modellje:

1. ábra. Person-Job Fit modell



Forrás: Edwards, 1991 alapján

A modell szemléletesen érzékelteti a folyamat résztvevői közti kölcsönhatások rendszerét, azt, hogy a személy-a szervezet-és a munka egymásra hatva formálják, alakítják a szocializáció során egymást. Ezek szerint az illeszkedés mértéke a beválás kritériumaként is értelmezhető, hisz azok, akik esetében magas fokú összeillést tapasztalunk, azok hosszútávon is alkalmasaknak tekinthetők a magas színvonalú, a szervezet elvárásaihoz illeszkedő munkavégzésre, ráadásul magasabb szintű munkaelégedettségről számolnak be, s elkötelezettebbek is társaikhoz képest. Az összeillés modellek egyik fő posztulátuma, hogy az észlelt magasabb szintű összeillés növeli az egyén pszichés jóllétét a munkájában. Mindazonáltal – miként azt több hazai vizsgálat is megerősíti, e következmény messze túlmutat az egyén munkahelyi környezetben átélt komfortérzetén, hisz mint fontos pszichoszociális indikátor (Pikó, 2005) jelentősen hozzájárul a személy általános testi és lelki egészségének fenntartásához is.

A munkahelyi mentálhigiénés kutatások eredményei ebben a vonatkozásban különösen kiemelik a társas támogatottság stresszel szembeni megküzdésben képviselt jelentőségét, hisz azokban a csoportokban, ahol ennek magasabb szintjét azonosították a kutatók, ott jóval alacsonyabb szintűnek észlelték a személyek a munkahelyi stresszt, még akkor is, ha foglalkozásuk természete folytán ennek az ellenkezőjét várták (Pikó, 2003).

Kiemelkedően fontos lehet e tényező szerepe azokban a munkaszituációkban és szervezeteknél, ahol az egyéb elégedettséget okozó tényezők jelentősége csekély, az elégedettség alacsony szintű, s így még inkább felértékelődik a pszichoszociális környezet szerepe (Pettersson & Arnetz et al., 1995). Ezt az összefüggést több egészségügyi szakmában végzett kutatás, gyakran a kiegészítő szindróma megjelenésének monitorozása kapcsán is igazolta (Lyons & Mickelson et al., 1998; Tyler & Cushway, 1995).

A munkahelyi szocializáció, mint kultúra elsajátítási folyamat

„A munkaszocializáció eredménye a „munka személyiség” kialakulása, vagyis azoknak a tulajdonságoknak a létrejötte és működtetése, amelyek a munkavégzésben, s az ennek során kialakuló szociális rendszerekben jellemzik a személyt” (Takács, 2006:298). A szervezeti szocializáció alapját a szociális tanulás folyamata biztosítja, melynek során a munkahelyen megjelenő domináns szervezeti kultúra, s az ehhez kapcsolódó szerepek elsajátítása történik meg. A szervezeti szocializáció és a szervezeti kultúra elsajátítása így egymással szorosan összefonódva valósul meg, hisz az egyén olyan munkahelyi szerepek elsajátításában lesz motivált, melyek a szervezeti kultúra által előírt, elvárt viselkedésformákat leginkább megjelenítik. Az, hogy egy konkrét munkavállaló beilleszkedése, a szervezeti szerepekkel, a munkaadói elvárásokkal való azonosulás milyen mértékű lesz, nagymértékben múlik az adott szituációban érintett személyek egyéni hozzáállásán, együttműködési készségén, empátiáján. A kezdeti szocializációs szakaszra jellemző intenzívebb munkahelyi szerepbizonytalanság ilyen körülmények közt fokozott feszültségforrást jelenthet, míg ott, ahol a szervezeti kultúra értékei közt domináns szerephez jut az együttműködés – a beilleszkedési folyamat kezdetétől egy szorosabb szövetség alakulhat ki a régi és az új munkatársak közt, megalapozva ezzel a szervezet iránti elköteleződést. Azok a szervezetek, amelyek együttműködő, bizalmon alapuló, támogató légkörű társas kapcsolatokra épülnek, komoly előnyt realizálhatnak a szocializációs folyamatban, még akkor is, ha e folyamat nem feltétlenül szabályozott és előre tervezett, ugyanakkor intenzív személyes odafigyelésen és törődésen alapuló. A munkahelyi szocializáció folyamatának eredményességét természetesen az is befolyásolja, hogy a szervezet vezetése milyen mértékben van tisztában azzal, hogy az a munkakör, melyet az újonnan érkező munkatárs betölt, milyen szerepkövetelményekkel jellemezhető.

Hasonlóképp szerepet játszik az is, hogy a szervezet története mennyiben tette lehetővé egy domináns szervezeti kultúra létrejöttét, s az ebben foglalt értékek milyen szinten tudatosultak mind a vezetésben mind pedig a munkavállalókban. Egy frissen megalakuló szervezet életében, csakúgy, mint az újonnan létrejövő szakmák esetében számos bizonytalanságforrás áll fenn, hisz sem kialakult, s egyfajta jól követhető vonalmércét mutató szervezeti értékrendről, sem világos munkavállalói szerepkövetelményekről nem beszélhetünk.

Tekintettel arra, hogy a szociális munkásokat alkalmazó szervezetek, s az ezekben kialakított munkakörök ma már mintegy két évtizedes múlttal jellemezhetők, úgy véljük, ma már releváns kérdésfelvetés lehet, hogy jelen helyzetükben e szervezetek milyen mértékben képviselnek támogató környezetet, s fogalmazznak meg pontosan értelmezhető szerepelvárásokat azokkal a munkatársakkal szemben, akiket alkalmaznak, illetve a továbbiakban alkalmazni kívánnak. (J. Klér 2014.)

A szakma iránti elköteleződés lehetséges forrásai

A munkamotiváció és a munkahelyi elköteleződés forrásait szintén számos empirikus kutatás során igyekeztek megragadni a szervezetpszichológiai vizsgálatok. *Hackman és Oldham munkamotivációs modellje* (1980) a következő 3 kritikus pszichológiai állapot jelentőségére irányítja figyelmünket, melyek nézetük szerint meghatározó

erővel befolyásolják azt, hogy milyen mértékben válik motiválttá/elégedetté egy munkavállaló:

1. A munka észlelt értelmessége
2. Az átélt felelősség élménye
3. A munkatevékenység eredményeinek ismerete

A szerzők elgondolása szerint minél mélyebben képes a személy átélni ezeket a pszichés állapotokat, annál erősebb lesz a motiváltsága az adott munka elvégzésére, és saját tevékenysége nyomán annál elégedettebb is lesz a munkájában.

Hackman és Oldham (1980) munkasajátosságok modelljében 5 olyan belső munkaköri jellemzőt is leír, melyek hozzájárulnak e kritikus pszichés állapotok létrejöttéhez. Ezek a következők:

- 1) A munka és a felhasználható készségek változatossága, azaz, hogy a munkatevékenységben ne legyen jelen a túlzott mértékű monotonitás.
- 2) A feladatok tartalma és azonosíthatósága, melynek segítségével a személy jól tud tájékozódni a szerepkövetelmények vonatkozásában.
- 3) A feladatok jelentősége, melynek megismerése által a személy képessé válik annak megértésére, hogy miként járul hozzá saját munkájával a szervezeti eredményességhez.
- 4) Az autonómia lehetősége, melynek révén a szervezetben meghatározott kereteken belül döntési jogkörrel bír a személy.
- 5) A munkáról szóló visszajelzések, melyek az elvégzett tevékenység hatékonyságáról és eredményességéről tájékoztatják az adott személyt.

A vizsgálat bemutatása

Vizsgálatunk célja az imént vázolt elméleti összefüggésekre alapozva az volt, hogy feltárjuk azokat a személyes és környezeti feltételeket, melyek a szociális pályán dolgozók pályára iránti elköteleződését meghatározzák.

- A személy-munka megfelelés észlelt mértéke együttjárást mutat a szociális szakma iránti elköteleződéssel, a munkaelégedettséggel és az általános életelégedettséggel
- A társas támogatottság észlelt szintje fontos szerepet játszik a szociális szakemberek pályakötődésében, munkaelégedettségükben, s abban, hogy milyenek észlelik a munkahelyi stresszt
- A szociális szakember által a munkatevékenység során megtapasztalt hatékonyság, valamint a munkakör belső jellemzői – együttjárást mutatnak a munkaelégedettség mellett az általános életelégedettséggel

A vizsgálati minta jellemzői

A szociális szakmában dolgozók körében végzett kutatás során olyan munkatársakat kerestünk meg, akik mindennapi munkájuk során részt vesznek az esetvezetésben, így a kliensekkel folytatott munkában is praxissal rendelkeznek. A minta kialakítása során kitüntetett szempont volt, hogy az ország több régiójából, s többféle intézménytípusból gyűjthessünk adatokat. Interjú kérdéseinkre 92, míg kérdőívenkre összesen 116 fő válaszolt teljeskörűen, így ezek statisztikai adatait dolgoztuk fel elemzésünk során. A válaszadók létszáma tehát nem túl magas, de a válaszok

területi és intézménytípus szerinti eloszlása azonban igen kedvező, hisz az ország valamennyi régiójából, kis és nagy településről, valamint igen sokféle intézménytípus alkalmazottjától kaptunk adatokat. Mintánkban a nemek aránya a szakmában tapasztalható trendekkel nagy hasonlóságot mutatott, miután 104 nő és 12 férfi válaszadónk volt. Életkoruk 21 és 59 év között mozgott, az átlagéletkor: 37,84 év. A szociális szakemberek közül 27,6 % az utóbbi 5 éven belül kezdte meg munkáját, míg 5-10 év közötti időt töltött a pályán 19,8%, 11 és 20 év közötti időtartamban dolgozik a megkérdezettek 45,7%-a, s 20 évnél régebben szociális szakember 6,9%. Valamennyien rendelkeznek felsőfokú szociális szakmai végzettséggel.

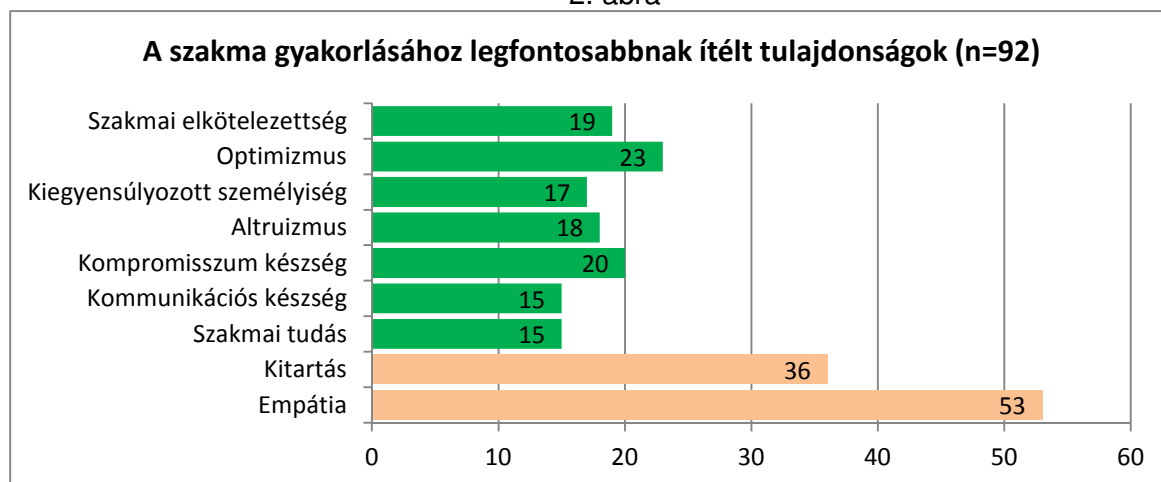
A vizsgálat eszközei

A tervezett vizsgálat célkitűzéseinek megfelelően egyrészt strukturált interjút alkalmaztunk, ahol elsősorban nyitott kérdések segítségével törekedtünk a szociális pályán szerzett tapasztalatok jellegzetességeinek feltárására. Második lépésként olyan kérdőíveket, melyeket kifejezetten a szakma-pálya illeszkedés mértékének, illetve a szakma iránti elköteleződés szintjének monitorozása céljából fejlesztettünk ki. Saját fejlesztésű kérdőívünk esetében a mérési eredmények feldolgozása előtt elvégeztük a szükséges érvényességi és megbízhatósági tesztelést is, hogy megbizonyosodhassunk róla, valóban megfelelő mérőeszközt sikerült kialakítanunk a vizsgált konstruktum vonatkozásában. (*Illeszkedés skála: KMO=,855, Cronbach α =,899, Elköteleződés skálák: KMO=,861, Cronbach α =,729 és ,851.*) A kérdőíves vizsgálatot további 2 önbevalláson alapuló mérőeszköz alkalmazásával egészítettük ki: Ed Diener: Életelégedettség Skálájá-nak, valamint egy Quinn modelljére épülő szervezeti kultúra kérdőívnek a kitöltését kértük a válaszadóktól. E nemzetközi kutatásokban is alkalmazott eszközök bevonásával az volt a célunk, hogy képet alkothassunk arról, hogy a szociális pályával, mint karrierúttal való elégedettség – mennyiben jár együtt az általános élet-elégedettséggel, s végül, hogy megtudjuk, milyennek ítélik meg a válaszadók az őket körülvevő szervezeti kultúrát?

Eredményeink

Empirikus vizsgálatunk eredményei közül először azokat mutatjuk be, melyek a pályán szerzett általános tapasztalatokról megfogalmazódtak interjúkérdéseinkre. Tekintettel arra, hogy a megkérdezettek jelentős része többéves tapasztalattal rendelkezik a szociális munka gyakorlatában fontosnak ítéltük megtudni – vajon melyek azok a személyiségjellemzők, melyek véleményük szerint leginkább hozzájárulnak ahhoz, hogy valaki tartósan eredményesen, s elégedetten dolgozzon e területen? A legjellemzőbb válaszokat a következő diagramban összegeztük:

2. ábra



A válaszadók közel 50%-a említette az empátiás készséget, de igen gyakran megjelent a válaszokban a kitartás, a türelem – mint személyiségvonás jelentősége. Míg az empátia vonatkozásában egy olyan szakmai készségről van szó, mely a képzési programokban is kitüntetett hangsúllyal jelenik meg – a kitartás, a célkitűzéseink melletti állhatatos viselkedés – nagy valószínűséggel már a gyakorlati tapasztalatok eredményeként megfogalmazódó követelmény. Figyelemreméltó, hogy milyen gyakran említették ugyanakkor az optimista világszemlélet szükségességét, a kompromisszumra való hajlamot, s azt is, hogy a szakma iránti mélyebb elköteleződés hiányában – sokan válnak pályaelhagyóvá, miután képtelenek erőt meríteni a munkafeladatok által igényelt fokozott igénybevételhez. Érdeemes megemlíteni, hogy az empátia és a kommunikációs készség olyan kitüntetett kompetenciák, melyek napjaink álláshirdetéseiben – más szakmák esetén is kitüntetett szerepet kapnak (Budavári-Takács & Suhajda, 2014). Kíváncsiak voltunk arra is, hogy milyen negatív illetve pozitív irányú változásokat figyeltek meg a szociális szakmát gyakorlók tevékenységét illetően. Kedvezőtlen tendenciákról elsősorban a különféle ellátási formák finanszírozási lehetőségei kapcsán számoltak be, de ezt követte a munkatársak erkölcsi és anyagi megbecsülésének romlása, valamint az, hogy a kliensek egyre komplexebb ellátást igénylő, és súlyosabb élethelyzetekben kérik segítségüket. A segítő által alkalmazható eszközrendszer folyamatos beszűkülése mellett kedvezőtlenül érinti őket a pályaelhagyók létszámának nagyságrendje, valamint a gyakran változó jogi és szabályozási feltételek köre.

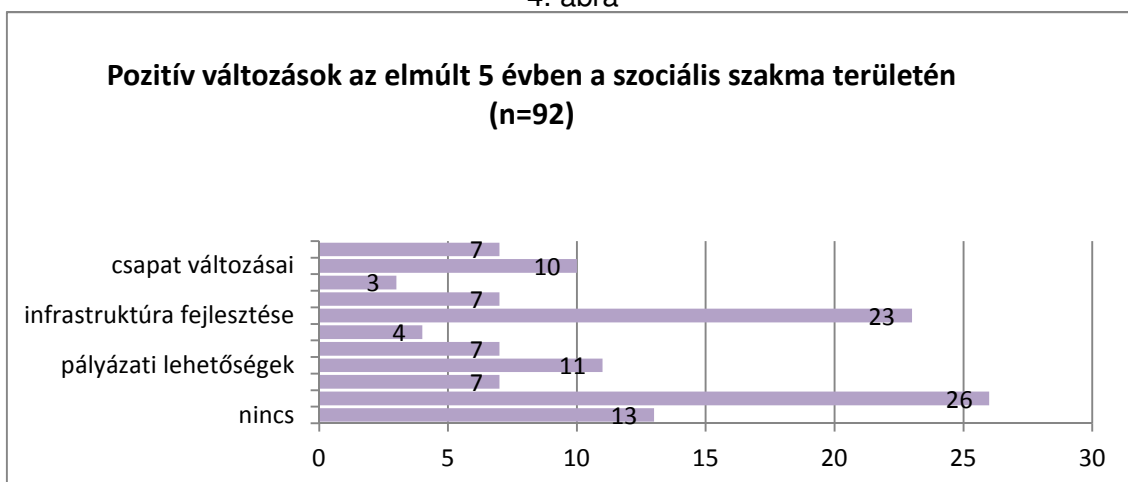
3. ábra



A pályán dolgozók motivációs lehetőségei szempontjából szintén tanulságos lehet, hogy melyek azok a pozitív tendenciák, melyeket nyitott kérdésünk kapcsán megemlítettek.

A válaszgyakoriságot tekintve szinte azonos nagyságrendben említették meg, hogy nagyra értékelték azokat a szakmai fejlődést biztosító lehetőségeket, melyekben részük lehetett, illetve azt, hogy intézményük infrastruktúrája jelentősebben fejlődhetett. Ennek fedezetét leggyakrabban valamilyen pályázati finanszírozás biztosította, s míg személyi oldalról elsősorban szakmai képzések, csapatépítés illetve szupervízió formájában jelentkezett a változás, addig infrastrukturális szinten elsősorban informatikai és épületkorszerűsítési munkákban realizálódott a fejlődés lehetősége. A szakmai munkát nehezítő körülményekre adott válaszok esetében 44-en említették a csökkenő szakmai eszköztárat, 43-an a szerény jövedelmet, s 40 fő az erkölcsi megbecsülés hiányát. 32 szakember vélekedett úgy, hogy jelentősebb akadályt jelent az ellátásban a pénzhiány, míg 29-29 válaszadó említette meg, hogy jelentősek a munkaterhek, illetve túl sok az adminisztratív kötelezettség, s kevesebb a kliensre fordítható idő. 26-an nyilatkoztak úgy, hogy a változó jogi szabályozás és elvárás rendszer nehezíti munkájukat, míg 17-en említették meg a politikai befolyás negatív hatását.

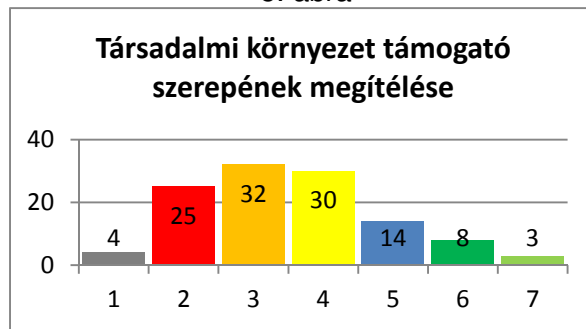
4. ábra



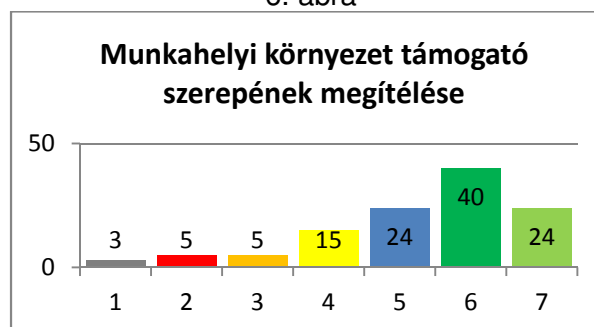
Interjúink során azt is megkérdeztük, hogy mit tekintenek munkahelyük legfontosabb értékének hazánkban a szociális munkások? Leggyakrabban a „team, csapat, jó munkahelyi légkör” kifejezések hangzottak el (22,4%), míg szintén sokan említették a szakmai munka magas színvonalát (13,6%), melyre büszkék is egyúttal. Ezt követték az empátikus kollégák (9,4%), valamint a megbízhatóság (8%) az emberi kapcsolatokban. Végigtekintve a leggyakrabban említett szervezeti erények rangsorán egyértelműen kirajzolódik, hogy a szociális szakemberek számára kitüntetett jelentőséggel bírhat a támogató munkahelyi környezet, annak érdekében, hogy az egyre nagyobb kihívást jelentő problémaszituációk kezelésében kellően eredményesek lehessenek. Annak érdekében, hogy az interjúk során feltárt jellemzők vonatkozásában egzaktabb módon is tanulmányozhassuk a munkahelyi környezet támogató szerepét a szervezeti kultúra kérdőív mellett egy rövid saját kérdőívet alkalmaztunk, melyen egy 7 fokozatú Likert skálán kellett megítélnie a válaszadóknak, hogy miként vélekednek mindennapi munkájuk során e kérdéskörrel. A Quinn-féle szervezeti tipológiára épülő kérdőív eredményei hipotézisünkkel összhangban a TEAM kultúra vezető szerepét igazolta az adott intézmények esetében, miután a válaszadók 51,7%-a vélekedett úgy, hogy munkahelyén e kultúra jegyeit azonosítja dominánsnak, miközben a szervezetek további 15,5%-ában a TEAM kultúra és a HIERARCHIA kultúratípus jegyei közel azonos mértékben manifesztálódnak. Mit jelent ez a gyakorlatban? A team típusú szervezeti kultúrák sajátossága, hogy a tagok közt igen magas szintű a társulási igény, s a szervezetre a befelé orientálódás jellemző. A mindennapi munkatevékenység során fontos szerepet kap a csapatmunka, domináns érték az összetartozás és az elkötelezettség a szervezet tagjai közt. A vezetés ezeken a munkahelyeken általában rugalmas kontrollt gyakorol, így a vezető munkája elsősorban mentori, facilitátori szerepekkel jellemezhető. A hierarchia kultúra esetén ezzel szemben a biztonságra-, és állandóságra törekvés jelenik meg elsődleges szükségletként. Jellemzőek a jól strukturált feladatok, és a pontosan definiált szerepek, valamint magasfokú ellenőrzés. Ezeken a munkahelyeken elsősorban befelé irányultság tapasztalható, a vezető szerepe gyakran a megfigyelésre és a koordinációra összpontosul (Serfőző, 1997). Az említett két kultúratípus mindazonáltal utalhat arra, hogy a szociális munkásokat foglalkoztató szervezetek saját fejlődéstörténetük eltérő fázisaiban vannak, hisz míg egy „fiatal” szervezet esetében az elköteleződés kialakítása, a lelkesedés, az innováció és az erőforrások megszerzésére való törekvés kerül a középpontba, addig egy megszilárdult szervezeti kultúra esetében már a bizonytalanság csökkentése, s a stabilitás megteremtése, a szervezeti kultúra kontroll funkciója válik jellemzően erőteljesebbé.

Skálakérdéseink segítségével a környezeti támogatás mellett azt kívántuk feltérképezni, hogy milyenek látják az érintettek saját szakmai hatékonyságukat, mennyiben elégedettek azzal a munkával, amit végeznek, milyen mértékű munkahelyi stresszt élnek át, s végül hogyan értékelik általános életelégedettségüket?

5. ábra



6. ábra

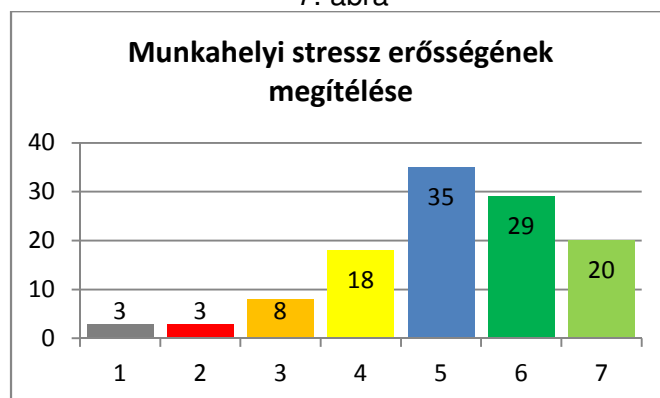


Mint az a fenti diagramokról leolvasható, a 7 fokú Likert-skálán jóval magasabb pontszámmal értékelték a munkahelyi környezet támogató szerepét az érintettek, miközben a társadalmi környezet vonatkozásában kevésbé elfogadó, s támogató attitűdöt tapasztalnak. Ennek forrását az erkölcsi és anyagi megbecsüléssel kapcsolatos interjúválaszokban is tetten érhattük, hisz mind személyes pályájuk vonatkozásában, mind pedig a kliensekkel folytatott munkában jóval inkább korlátozóknak, elutasítóknak ítélik meg szakmai igényeik kapcsán a szélesebb társadalmi közeget. Azt, hogy milyen jelentőséggel bír a szakma iránti elköteleződésben ez a munkahelyi környezetből, s a szervezeti kultúra értékeiből fakadó társas támogatottság - igazolja az a vizsgálati eredmény, mely szerint azok a szakemberek, akik szakmai környezetükben több támogatást érzékelnek, jóval kevesebb munkahelyi stresszről számolnak be ($r=-,224$, $p\leq 0,05$). Hasonlóképp fontos összefüggésre utalhat azon eredményünk, mely szerint az életük általános minőségével elégedettebb munkavállalók magasabb szintű munkatársi ($r=,299$, $p=001$) és társadalmi támogatásról ($r=,338$, $p=001$) számoltak be saját munkavégzésük kapcsán, ugyanakkor elégedettségük mértéke nem mutatott összefüggést az észlelt munkahelyi stressz mértékével. Megállapíthatjuk tehát, hogy az egyén szubjektív életelégedettségének megítélésében fontos szerepet játszik, hogy az adott szakember milyennek észleli és ítéli meg munkavégzése kapcsán a különféle formákban megjelenő társas támogatást, s ezek ereje még a munkahelyi stresszel való megküzdés szempontjából is jelentősnek ítélnélhető.

A munkavégzés hatékonyságának és a munkavégzéssel kapcsolatos elégedettségnek szintén több statisztikai bizonyítékát sikerült azonosítanunk a szociális szakemberekkel végzett vizsgálatunkban, mely által Hackman-Oldham modell (1980) érvényességét is igazolhattuk a belső munkakörü jellemzők fontosságára vonatkozóan. Azok a szakemberek, akik hatékonyan élnek meg önmagukat a mindennapi munkavégzés során, azok jellemzőbben elégedettebbek is szakmájukkal. ($r=,551$, $p=001$). Minél inkább a TEAM – azaz támogató szervezeti kultúrára jellemző értékeket azonosított saját munkakörnyezetében a válaszadó,

annál valószínűbben nyilatkozott úgy, hogy munkájával elégedett ($r=,323$, $p=001$). Ha mindezt összehasonlítjuk a munkahelyi stressz észlelt mértékével, s azokkal az interjúk kapcsán nyert adatokkal, melyek megerősítik azt a feltételezést, hogy napjainkban a szociális munkások egy feszültségekkel terhes, gyakran kilátástalannak tűnő élethelyzetek megoldására irányuló problémamegoldó folyamatot menedzselnek, úgy még inkább jelentőséget nyer azoknak a „védőfaktoroknak” a szerepe, melyek csökkentik az adott munkakörben dolgozók pszichoszociális kockázatait, a kiégést vagy épp a pályaelhagyást.

7. ábra

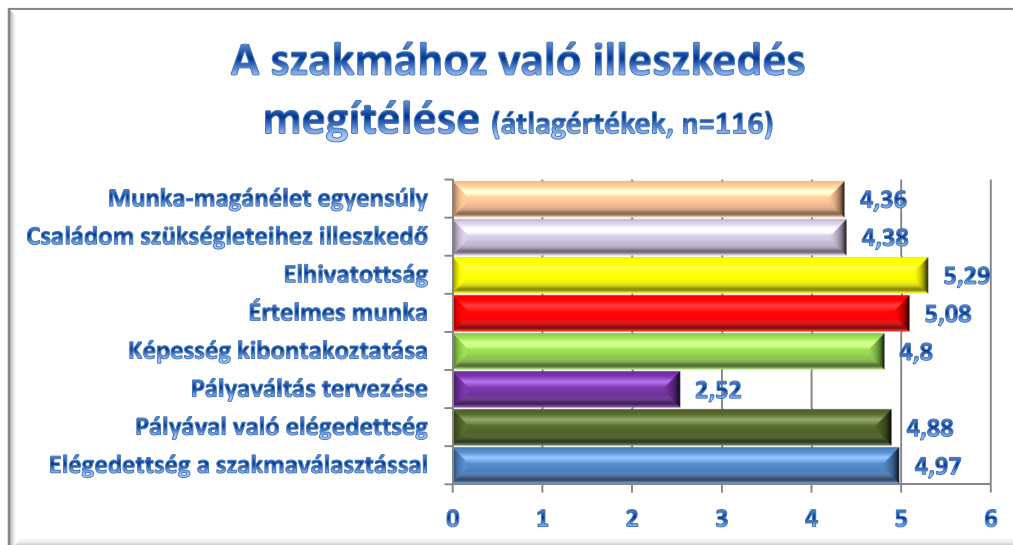


Az említett összefüggéseken túl, az általunk kidolgozott „pályailleszkedést mérő” kérdőívvel kapott eredményeink is megerősítették, hogy milyen fontos szerepet játszik az elköteleződés és az életelégedettség vonatkozásában az, hogy egy munkakör megfelel-e az egyén személyes adottságainak és szükségleteinek. Az életelégedettség skálán kapott értékek pozitív irányú szignifikáns összefüggést mutattak a szakmához való illeszkedés mértékével ($r=,317$, $p=001$), és a szakma iránti elköteleződéssel ($r=,350$, $p=001$). Eredményeink tehát megerősítik azt a Ritoók (1978) által leírt összefüggést, mely szerint az, ha egy személy számára saját pályája művelése elégedettséget, örömet jelent, s az adott szakma iránt hosszabtabbon elköteleződni képes, az nem csak pályaelégedettségének mértékében mutatkozik meg, de kihat általános élet-elégedettségére.

Összegzés

Vizsgálatunk során tehát valamennyi feltételezésünk igazolást nyert – a szociális szakemberek pályailleszkedése, a „belső munkaköri jellemzőkkel” való elégedettség és a támogató munkahelyi környezet egyaránt hozzájárul elköteleződésükhöz és elégedettségükhöz. Ennek tükrében tehát megfontolásra érdemes, hogy kellő figyelmet fordítsanak a szakemberek szervezeti integrációjára, a csoportokon belüli társas támogatottság szintjének optimalizálására. Mindezek a tényezők ugyanis a nehezedő gazdasági, szabályozási és egzisztenciális körülmények ellenére lehetővé teszik sokak számára a pályaelköteleződés fenntartását, s a segítő munkával együttjáró fokozott pszichikus terhelés kompenzálását.

8. ábra



Irodalomjegyzék

- BUDAVÁRI-TAKÁCS I., & SUHAJDA Cs.(2014). A munkavállalótól elvárt kompetenciák vizsgálata álláshirdetések elemzése alapján. In Csehné Papp I., Budavári-Takács I., Mészáros A., Poór J., & Iliás A. (szerk.), *Innováció – Növekedés – Fenntarthatóság*. Budapest: BKIK; SZIE GTK.
- EDWARDS, J. R. (1991). Person-Job Fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley and Sons Ltd.
- HACKMAN, J. R., & OLDFHAM, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- LYONS, R. F., & MICKELSON, K. D. et al. (1998). Coping as a communal process. *Journal of Social and Personal Relationships*, 15, 579-608.
- PETTERSON, I. L., & ARNETZ, B. B. et al. (1995). Work environment, skills utilization and health of Swedish nurses – results from a national questionnaire study. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 64, 20-31.
- PIKÓ B. (2003). Psychosocial work environment and psychosomatic health of nurses in Hungary. *Work and Stress*, 17, 93-100.
- PIKÓ B. (2005). *Lelki egészség a modern társadalomban*. Budapest: Akadémiai.
- RITOÓK M. (2008). *Pályafejlődés-pályafejlődési tanácsadás. Egy negyven évet átfogó longitudinális pályakövető vizsgálat tanulságai*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- SERFŐZŐ M.(1997). Az iskola szervezeti kultúrája. In Mészáros A. (szerk.), *Az iskola szociálpszichológiai jelenségvilága* (pp. 381-397). Budapest, ELTE Eötvös Kiadó.
- TAKÁCS I. (2006). A munkahelyi szocializáció és a munkahelyi beilleszkedés pszichológiai tényezői. In Mészáros A. (szerk.), *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I*. Miskolc: Z-Press.
- TYLER, P., & CUSHWAY, D. (1995). Stress in nurses: The effects of coping and social support. *Stress Medicine*, 11, 243-251.