

D. Fizel Natasa

A PÁLYAORIENTÁCIÓ ÉS SZAKMAI MOTIVÁCIÓ ÖSSZEFÜGGÉSEI AZ IFJÚSÁGSEGÍTŐ HALLGATÓK KÖRÉBEN

Dolgozatom célja, hogy az Szegedi Tudományegyetem hallgatói körében az elmúlt öt évben végzett kutatás alapján bemutassam a választott szakmákhoz kapcsolódó eltérő személyiségjegyeket, identitást és motivációt, különös tekintettel az ifjúságsegítő hallgatókra.

Amikor az identitás – mint pszichológiai fogalom – szóba kerül, megkerülhetetlen Erik Erikson fejlődésmélete, amely a serdülőkort, és a fiatal felnőttkort tartja az identitás kialakulása és megszilárdulása szempontjából a legfontosabb időszaknak (Atkinson 2002: 98). Korunkban a fiatalok számára számtalan a választási lehetőség, ezért nehéz megtalálniuk azt a szakmát, amely mind a képességeik, mind személyiségjegyeik, mind a motivációjuk alapján a legnagyobb sikerrel kecsegtet. Ezt a keresési folyamatot nevezi Erikson identitáskrizisnek, amely a fiatalok húszas éveinek közepére lezárul (Atkinson 2002:100).

Egyre többször szembesülünk a korosztály oktatóiként azzal, hogy ez az időszak kitolódik a harmincadik életkor felé. Mintha a fiatalok sokkal nehezebben találnának rá valódi önmagukra, mint néhány évtizeddel ezelőtt. Thomas Luckmann tanulmányában a „primitív” és a „modern” társadalom viszonyait szembeállítva vizsgálja a személyes identitás kérdését. Szerinte a primitív – vagyis a rokonság alapvető struktúráján alapuló – társadalmakban a személyes identitás majdnem kizárólag közvetlen „face to face” viszonyok között alakul ki. Ezek a viszonyok ismerősek, állandóak, nagymértékben individualizáltak és szisztematikusan kapcsolódnak egymáshoz. Az egyén úgy érezheti, hogy pontosan ugyanabban a szociális realitásban él, mint a társai. Ezzel szemben a modern társadalomban a gazdasági, politikai, vallási és családi tevékenységformák specializált rendszerekként intézményesültek.

A szerepek többsége anonimé válik, depersonalizálódik, és az egyén személyes identitását már nem alakítja teljes egészében az a társadalmi rend, amiben él (Csabai 2000: 28-29). Az identitás keresése, és ennek sikere tehát összefügg azzal a társadalommal is, amiben élünk, sőt személyes identitásunkra visszahat szociális identitásunk. Pataki Ferenc ezt így fogalmazta meg: „Felfogásom szerint a szociális identitás valamiképpen elsődle-

ges és meghatározó a perszonális identitás állapota és pszichológiai 'jóléte' szempontjából” (Pataki 1987: 27). Ha nagyon általánosan fogalmazzunk, leszögezhetjük, hogy az egyén énrendszere és benne identitása motivációs rendszerként is működik. Az énrendszerben működő motivációs erők, mint például a narcisztikus késztetése, az énkép fenntartását szolgáló elhárító mechanizmusok folyamatosan jelen vannak (Pataki 1998: 391).

A motiváció – akár a tanulási, akár a későbbi szakmai – többféle lehet. Csoportosíthatjuk a motivációt tartóssága, a motiváció iránya, vagy akár aszerint is, hogy mely területeken a legerősebb az egyes egyéneknél. Tartóssága tekintetében három típust különböztethetünk meg, a tartós, a habituális, és az aktuális motivációt. A tartós motiváció az egyén egész szakmai munkájára kiterjed, a habituális motivációt a munkavégzéssel elérhető cél (pl. anyagi juttatás) tartja életben, míg az aktuális motiváció a szakmai munka egy részmozzanatában való aktív közreműködésre való készség. A motiváció lehet belső illetve külső aszerint, hogy belső pszichológiai késztetés mozgatja az embert, vagy külső, azaz valamilyen a külvilágból érkező jutalom elérése vagy büntetés elkerülése miatt végezzük a munkánkat. Természetesen a legtöbb esetben ezek a kategóriák nem tisztán jelennek meg, és a munkavégzés minden mozzanatára nem is egyformán igazak. Hiszen amíg például egy pedagógus nagyon szereti az osztályban, gyerekek között végzett munkát, elképzelhető, hogy a munkakörének megfelelő adminisztrációs kötelezettségeinek már kevésbé motiváltan tesz eleget.

Tanulmányom második részében részletesen ki fogok térni arra, hogy a motiváció érdeklődési területenként is eltérő lehet az egyes egyéneknél, előrevetítve a választott szakmát, és az ezen a területen elérhető siker mértékét. Tisztában kell lennünk ugyanis azzal az örök igazsággal, hogy az ember minél szívesebben végzi a munkáját, annál sikeresebb lehet benne.

Az ember jellemzésének gyakorlati igénye jóval a pszichológia előtti időszakra nyúlik vissza. Szanszkrit írások szerint már az ókori ind orvosok is besorolták a különböző személyiségeket: gazella, szarvastehén és elefánttehén típust alkottak a nőknél, a férfiaknál pedig nyúl, csődör és bika típust.

Az elmélet megalapozása a testfelépítés szerint történt, melyekhez lélektani jellemzők rendelődtek (Mírnic 2006:15). Ma már számtalan típus- és vonásterrel térképezhetjük fel a személyiséget, és a tesztek eredményeit az élet szinte minden területén hasznosíthatjuk. Becsléseket tehetünk például az egyén hétköznapi magatartására, a munkapreferenciákra, a vezetői kapacitásra, a családi együttélés jellegére, az egészségmegőrzésre, az interperszonális viselkedésre, és még az álláspiacon való helytállására is.

2005 óta végzek felméréseket a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar felsőfokú szakképzéseiben, hagyományos főiskolai képzésben és BA képzésben részt vevő hallgatói körében. A kutatás közvetlen lekérdezéssel történik, a vizsgált csoport – ifjúsegítő hallgatók – maradéktalan lekérdezéssel, a viszonyítási csoport tagjai véletlen mintavétellel kerültek a kontrollcsoportba. A kutatás célja, hogy visszajelzést adjon a fiatalok számára a munkaerő-piacon való sikeres szereplés témakörében, és az eredmények kitűnően alkalmasak a különböző szakokhoz kapcsolódó jellemző személyiségjegyek, identitás vizsgálatára is. A jelenlegi félévvel bezárólag 529 hallgató töltötte ki a teszteket. (1. Táblázat)

A tesztoszozat 3 részből áll. A hallgatók először egy személyiség vizsgáló tesztet, majd egy motivációt vizsgáló tesztet, és végezetül egy képességmérő tesztet töltenek ki. Jelenlegi dolgozatomban az első két teszt eredményeit ismertetem.

A személyiségvizsgáló teszt

Ez a teszt a kutatásban résztvevők személyiségjegyei alapján a munkaerő-piacon való boldogulást segítve – ajánlott foglalkozásokkal kiegészítve – sorolja be a hallgatókat különböző kategóriákba.

A teszt lényege, hogy különböző állításokra (pl. *Jobban szeretem, ha más vállal vezető szerepet* vagy *A legtöbb helyzetben van önbizalmam*) alapján – amelyet a hallgató magára igaznak talál vagy sem – érzékeny – tárgyyszerű, nyugodt – élénk, megfontolt – megfontolatlan, független – csapatmunkás skálán helyezi el az eredményeket (ld. 1. Táblázat). Ezek összevonásából kaphatjuk meg végül azt a személyiségtípust, amelyhez a hallgató sorolható.

Nézzük meg, hogy személyiségtípusok tekintetében milyen eredmény született! (2. Táblázat)

Az eredmények alapján láthatjuk, hogy az ifjúsegítő szakos hallgatók az egyéb szakos hallgatókhoz, és a vendéglátóipari szakmenedzser hallgatókhoz (akik ugyan nagyon kis számban jelennek meg a mintában) hasonlóan a „tanár” személyiségtípusba sorolható. A második leggyakoribb személyiségtípus ebben a csoportban a „szervező”, és a 3. leggyakoribb a „tanácsadó” és az „ügyvéd”. Ezen 4 személyiségtípus valamelyikébe tartozik tehát az ifjúsegítő több mint 54%-a (ld. 2. Táblázat).

Találunk-e olyan személyiségjegyeket, amelyek mind a 4 csoportban jellemzőek, és így személyiségvonásai lehetnek a tipikus ifjúsegítőnek? Igen, vannak ilyen tulajdonságok. A korábban már említett skálák értékeit figyelembe véve elmondható, hogy a tipikus ifjúsegítő *érzékeny, nyugodt, megfontolt és független*, de láthatóan az egész mintára vonatkoztatva is nagyon hasonló eredményt kapunk. Vizsgálódjunk tovább, talán a motivációban találunk eltérést. Hipotézisünk szerint ugyanis egy ifjúsegítő legszívesebben olyan munkát végez, ahol emberekkel kell foglalkozni.

Vizsgálatom második részében a kutatásban részt vevők motivációját vettem górcső alá egy teszt segítségével, amely azt vizsgálja, hogy mely területek azok, amelyek a fiatalt a legjobban érdeklik, mely foglalkozások, tevékenységi formák azok, amelyeket önmagához a legközelebb érez, például

A teszteket kitöltők gyakorisági eloszlása				
	Gyakoriság	Százalék	Valós százalék	Kumulált százalék
egyéb szakok	61	11,5	11,5	11,5
Ifjúsegítő	257	48,6	48,6	60,1
intézményi kommunikátor	87	16,4	16,4	76,6
kis- és középvállalkozási menedzser	73	13,8	13,8	90,4
vendéglátó szakmenedzser	16	3,0	3,0	93,4
idegenforgalmi szakmenedzser	529	100,0	100,0	100,0
Total	529	100,0	100,0	

1. Táblázat

Tudás – szubkultúrák – etnikus identitások

		Gyakoriság	Százalék	Valós százalék	Kumulált százalék
Valid	A vállalkozó	25	4,7	5,0	5,0
	A közszolgálatot végző	2	0,4	0,4	5,4
	A tanácsadó	50	9,5	10,0	15,5
	Az ügyvéd	65	12,3	13,1	28,5
	A segítő/gonozó	46	8,7	9,2	37,8
	Az ügynök	2	0,4	0,4	38,2
	A tanár	93	17,6	18,7	56,8
	Az örök nyüzsgő	13	2,5	2,6	59,4
	A menedzser	48	9,1	9,6	69,1
	A kisegítő/asszisztens	3	0,6	0,6	69,7
	A művész	22	4,2	4,4	74,1
	A szervező	59	11,2	11,8	85,9
	A kiszolgáló/kisegítő	20	3,8	4,0	90,0
	A politikus	15	2,8	3,0	93,0
	A szakértő	8	1,5	1,6	94,6
	A magányos	27	5,1	5,4	100
Total	498	94,1	100,0		
Nem válaszolt		31	5,9		
Total		529	100,0		

2. Táblázat

	egyéb szakok	ifjúságse- gítő	intéz- ményi kommu- nikátor	kis- és középvál- lalkozási mene- dzser	vendéglá- tó szak- mene- dzser	idegen- forgalmi szak- mene- dzser	
A vállalkozó	4	9	6	4	1	1	25
A közszolgálatot végző	1	1	0	0	0	0	2
A tanácsadó	3	26	10	5	1	5	50
Az ügyvéd	6	26	12 14,5%	18 26,1%	1	2	65
A segítő/gonozó	8	21	7	5	1	4	46
Az ügynök	0	1	1	0	0	0	2
A tanár	11 18,6%	49 20,8%	9	12	5 14,3%	7	93
Az örök nyüzsgő	1	7	1	2	2	3	13
A menedzser	5	21	8	8	3	3	48
A kisegítő/asszisztens	1	1	0	1	0	0	3
A művész	4	11	6	1	0	0	22
A szervező	8	27	9	7	0	8 22,9%	59
A kiszolgáló/kisegítő	3	11	2	2	0	2	20
A politikus	2	8	4	0	1	0	15
A szakértő	0	5	0	1	1	1	8
A magányos	2	12	8	3	0	2	27
Total	59	236	83	69	16	35	498

3. Táblázat

pontozással dönti el, hogy mely szakma áll hozzá közelebb, a reklámügynök, vagy az író: 84 hasonló foglalkozás-pár pontozása során kapjuk meg a teszt végeredményét (ld. 4. Táblázat).

Az egész mintára vonatkoztatva elmondhatjuk, hogy az összes válaszoló 65,3%-a számára a társas vagy a kreatív motiváció a legfontosabb a munkavégzés során.

Ha a szakokra lebontott táblázatot vizsgáljuk meg, akkor érdekes adatokat találunk. Az összes tesztelt hallgatói csoport közül csak az ifjúságsegítők azok, akiknél legnagyobb számban fordul elő a jellemzően társas motiváció (ld. 5. Táblázat).

Tehát a hipotézisünk igazolódott, legnagyobb arányban a társas motiváció az, amely örömteli, és ebből fakadóan eredményes munkára serkenti az ifjúságsegítőket, ellentétben a viszonyítási cso-

portokkal, ahol a kreatív motiváltság a jellemző. A társas motiváltságú ember fő mozgatórugója, hogy másokon segítsen, a saját vágyait kész alárendelni mások szolgálatának. A természete egyértelműen gondoskodó, és abban leli örömet, ha másokat elhalmozhat törődésével, figyelmével.

Összegzésként tehát figyelemre méltó az a tény, hogy az ifjúságsegítő szakosok jó része személyiségjegyeinek és motivációjának megfelelő pályát választott, hiszen egy fiatalokkal foglalkozó szakemberrel szemben éppen az itt meghatározott tulajdonságok a leginkább elvártak. A tanulmányom címében szereplő kérdésre tehát a válasz: a tipikus ifjúságsegítő szívesen, és megfelelő érzékenységgel fordul a fiatalok és problémáik felé, nyugodt, megfontolt, és képes egyedül is segítséget nyújtani az

		Gyakoriság	Százalék	Valós százalék	Kumulált százalék
Valid	Társas	133	25,1	27,0	27,0
	Kreatív	189	35,7	38,3	65,3
	Irodalmi	70	13,2	14,2	79,5
	Gyakorlatias	16	3,0	3,2	82,8
	Vezetői	29	5,5	5,9	88,6
	Kutatói	36	6,8	7,3	95,9
	Adminisztratív	20	3,8	4,1	100,0
	Total	493	93,2	100,0	
Nem válaszolt		36	6,8		
Total		529	100,0		

4. Táblázat

	egyéb szakok	ifjúságsegítő	intézményi kommunikátor	kis- és középvállalkozási menedzser	vendéglátó szakmenedzser	idegenforgalmi szakmenedzser	
Társas	12	96 40,7%	5	8	4	8	133
Kreatív	23 41,8%	83	38 46,3%	22 31,9%	10 62,5%	13	189
Irodalmi	3	29	28	3	1	6	70
Gyakorlatias	4	6	1	4	1	0	16
Vezetői	3	7	6	9	0	4	29
Kutatói	8	11	2	13	0	2	36
Adminisztratív	2	4	2	10	0	2	20
Total	55	236	82	69	16	35	493

5. Táblázat

arra rászorulóknak. Mindez remélhetőleg elősegíti majd számukra a munkaerő-piacon való sikeres boldogulást.

Irodalom

- Atkinson, Rita – Atkinson, Richard C. – Smith, Edward E. – Bem, Daryl J. – Nolen-Hoeksema, Susan 2002 *Pszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Csabai Márta – Erős Ferenc 2000 *Testhatárok és énhatárok*. József Műhely Kiadó, Budapest.
- Pataki Ferenc 1987 *Identitás, személyiség, társadalom*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Pataki Ferenc 1998 *Identitás, személyiség, társadalom*. In *Megismerés, előítélet, identitás*. Új Mandátum Kiadó, Budapest.
- Szemerszki Marianna 2006 *Ifjúságsegítő képzés a felsőoktatásban*. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest.

Abstract

D. Fizek, Natasa: Connections of career orientation and professional motivation among youth counsellor students

This study aims to present my survey carried out among students participating Higher-level Vocational Training, traditional college education and Bachelor education programme (BA) at the University of Szeged Juhász Gyula Teacher Training Faculty. The tests provide feedbacks for young people on how to get on in the field of career. In addition, they can adequately be used in observing typical characteristics, identities related to specific majors.

The experimental group involves Youth Counsellor Students enrolled on university education (each student filled in the tests since 2006), while the control group consists of students taking part in Higher Vocational Training, traditional college education and BA programme.

The series of tests consist of three parts on which I elaborate in my research:

1. Aptitude Test in which students are assessed in 7 fields namely verbal, numerical, perception, sense of direction, technical, accuracy and analytical skills and are listed into different categories from A to F.
2. Personality Test – students are put into different categories on the basis of their personalities helping their success in their career complemented with suggested professions.
3. Motivation Test – students' motivations are examined. They are listed to one of the following categories: literary, creative, social, researcher, managerial, practical and administrative.

In my study I present the identities and motivations of Youth Counsellor Students based on research results.



Benkő Imre ©2006