



MULTIDISZCIPLINÁRIS KIHÍVÁSOK, SOKSZÍNŰ VÁLASZOK

Number 2



2017



18  57

BGE

On-line tanulmánykötet

Szerkesztette:

VÁGÁNY Judit, PhD – FENYVESI Éva, PhD

Borító: FLOW PR

Kiadja:

**Budapesti Gazdasági Egyetem, Kereskedelmi, Vendéglátóipari
és Idegenforgalmi Kar, Közgazdasági Intézeti Tanszéki Osztály**

Felelős kiadó:

FENYVESI Éva, PhD

a Közgazdasági Intézeti Tanszéki Osztály vezetője

ISBN 978-615-5607-29-5

2017.

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	3.
 SZÁSZVÁRI Karina Ágnes	
Fejlődés egy életen át - az idősödő munkavállalók sajátosságai és lehetőségei	4.
 SZABÓ Anett Krisztina	
Munkaerőpiaci tendenciák és kihívások – fókuszban az agrárkutató.....	30.
 KÁRPÁTI-DARÓCZI Judit	
A munkaerőpiac által elvárt kompetenciák megjelenése a gazdasági felsőfokú képzés képzési és kimeneti követelményekben	50.
 HEGEDŰSNÉ BARNA Rita – HEGEDŰS Szilárd – MOLNÁR Petronella	
Pénzügyi kultúra vizsgálata középiskolások körében	72.
 KONCZOSNÉ SZOMBATHELYI Márta	
A jó, a rossz és csúf (a propaganda jelentésmódosulása és a Public Relations megjelenése)	92.

ELŐSZÓ

Kedves Olvasó!

Engedje meg, hogy bemutassuk Önnek a „Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok” című tanulmánykötetünk legújabb számát.

Jelen kiadványunkban öt izgalmas tanulmány kapott helyet.

Olvashatunk az idősödő munkavállalók sajátosságairól és lehetőségeiről; az agrárkutatás munkaerőpiaci kihívásairól és tendenciáiról, valamint a gazdasági felsőfokú képzés során megszerzhető kompetenciák munkaerőpiaci megfeleltetéséről.

A munkaerőpiaccal foglalkozó tanulmányok után a középiskolások pénzügyi kultúrájának vizsgálatára vállalkoztak a szerzők, végül pedig egy propagandával és PR-ral foglalkozó írás zárja kötetünket.

A kiadványban szereplő tanulmányok mindegyike dupla vak lektorált. Szerzőink egyetemi oktatók, kutatók valamint PhD hallgatók.

Reméljük, hogy kötetünk izgalmas tanulmányai felkeltik érdeklődését! Jó olvasást kívánunk!

A szerkesztők

**FEJLŐDÉS EGY ÉLETEN ÁT
AZ IDŐSÖDŐ MUNKAVÁLLALÓK SAJÁTOSSÁGAI
ÉS LEHETŐSÉGEI**

**LIFE LONG DEVELOPMENT
CHARACTERISTICS AND
CHOICES OF THE AGING EMPLOYEES**

SZÁSZVÁRI Karina Ágnes

Kulcsszavak: *idősödés, idős kori változás, fejlődés, életkori sztereotípiák, munkaerőpiaci diszkrimináció*

Keywords: *ageing, age related changes, development, age related stereotypes, labour market discrimination*

JEL kód: *J24*

ÖSSZEFOGLALÓ

A nyugati társadalmakban a várható élettartam kitolódásával, és az idősek társadalmon belüli arányának növekedésével fokozódik az érdeklődés az időskor sajátosságainak feltárása iránt.

Bár az öregedés az élet természetes részét képezi, mégsem egységes a megítélése. Az idősödés definiálásának társadalmi következetlenségére utal, hogy a munkaerőpiacon az életkor alapú diszkrimináció már 45 éves kortól megjelenik, és az életkor előrehaladtával egyre fokozódó mértéket ölt, ugyanakkor a WHO felosztása szerint az idős kor a 60. életévtől kezdődik, tulajdonképpen egyidőben az aktív gazdasági szerepvállalás megszűnésével.

Ellentmondások figyelhetők meg az idősödés tudományos megközelítéseiben is. A hagyományos megközelítések az időskori hanyatlásról szólnak és az ezzel együttjáró veszteségeket hangsúlyozzák. A korszerű megközelítések viszont az ember bio-pszicho-szociális egységéről beszélnek, és az öregedést multidimenziós faktorok mentén írják le. Ennek a megközelítésnek köszönhető, hogy az öregedést egy egész életen átívelő fejlődési folyamatként értelmezhetjük, melyben fellelhetők az ember fejlődésére általánosan jellemző sajátosságok, ugyanakkor mindenki a rá jellemző egyedi mintázat szerint és ütemben idősödik, amely által megérthetővé válnak az öregedés során jelentkező jelentős mértékű egyéni különbségek is.

Az idősödéssel együttjáró sztereotípiák a munkavállalás szempontjából többnyire kedvezőtlen tartalmúak, de a gyakorlatban, különösen a szellemi munka területén, kevésbé bizonyítottak. A szakirodalmi áttekintés az idősödő munkavállalók munkával összefüggésbe hozható sajátosságainak a munkaterjesztésben megjelenő változatosságát kívánja bemutatni és ezzel növelni az objektívebb munkaerőpiaci megítélésüket.

SUMMARY

There is an increasing demand to explore the characteristics of ageing due to the wider lifespan and the growing ratio of the elder people in the western societies.

Although aging is a natural part of life, its judgement is not obvious. The age discrimination concerning ageing employees begins at 45 and it is getting stronger as time goes on. This alludes to the inconsistency of the definition of ageing in our society. According to WHO's division the old age begins at age of 60, what is strongly connected to the individual's active economical performance.

There is also inconsistency in the judgement of scientific approach of ageing. The traditional approaches emphasise the decline and the losses in old age. Oppositely, according to the modern approaches people are bio-psycho-social units, so the process of aging can be written by multidimensional factors. The old age is the last period of the lifelong developmental process, in which the characteristics of the general human development can be discovered, and due to everybody's own aging patterns significant individual differences occur as well.

In the labour market ageing goes hand in hand mostly with unfavourable stereotypes, but they are not proven at all, especially among white collar workers. With our summarising presentation we volunteer to present the

characteristics of ageing employees in connection with work performance variety, in order to increase a more objective judgement of this target group.

BEVEZETÉS

Elsősorban a jóléti társadalmakban az átlagéletkor megnövekedésével, a várható élettartam kitolódásával, és az idősek társadalmon belüli arányának növekedésével párhuzamosan kifejezett érdeklődés jelentkezett az időskor sajátosságainak feltárása iránt, sőt erőfeszítések is mutatkoznak a sikeres idősödés tényezőinek azonosítására.

A korszerű megközelítések az ember bio-pszicho-szociális egységéről beszélnek, és az öregedést nemcsak fizikai, neurológia, kognitív változásokkal – és elsősorban a hanyatlással – hanem multidimenzionális faktorok - genetikai, egyéni, környezeti és társas - mentén írják le.

A munkaerőpiaci elemzések szerint megállapítható, hogy 45 éves kor felett nehezedik az elhelyezkedés esélye, sőt 50 éves kor felett szinte ellehetetlenül. Az idősebb munkavállalók, ha munkanélkülivé válnak, sokkal nehezebben találnak munkát, mint a fiatalabbak, vagy ha ismét elhelyezkednek, gyakran találják szembe magukat alacsonyabb bérrel és nehézségbe ütközik a karrierelőrelépésük is. Kézzelfogható a diszkrimináció a toborzás, a kiválasztás, a munkaerő-kölcsönzés során, illetve a képzési programokba való bevonás területén is. A 40-45 év felettiek több kellemetlen munkahelyi szituációról számolnak be, mint a fiatalabbak. Szükséges tisztázni, hogy ezek a jelenségek mennyiben tulajdoníthatók az életkor előrehaladtával együtt járó tényleges teljesítményromlásnak vagy ezek sokkal inkább az életkori sztereotípiák következményeinek tekinthetők.

Az idősödő munkavállalókat veszélyeztetett csoportnak tartják a foglalkoztatás szempontjából, körükben jóval nagyobb a tartós munkanélküliek aránya, és jóval hosszabb az állaskeresés időtartama is. Ez, a munkaerőpiaci szempontból még aktív korú népesség erőteljesen kiszorul a munkaerőpiacról. A folyamat negatív gazdasági következményein túl figyelembe kell venni az egyén szempontjából lényeges pszichológiai következményeket is, az egzisztenciális ellehetetlenülés mellett az önértékelés csökkenését, a depresszió megjelenését, vagy az egészségi állapot romlását is. Társadalmi szinten pedig számolni kell az általuk képviselt humán tőke (szaktudás, munkatapasztalat) elpazarlásával.

Az időskor és idősödés a munkaerőpiacon

Az idősödés általában és az idősödés a munkaerőpiacon egyaránt felvetik azt a kérdést, hogy egyáltalán mikortól beszélhetünk idős korról.

Az Egészségügyi Világszervezet ugyan meghatároz kronológiai életkor szerinti életkor-kategóriákat - középkorúak: 45-59 év közöttiek, öregedők: 60-64 év közöttiek, időskorúak: 65-74 év közöttiek (elderly people), öregek: 75-89 év közöttiek (older people), aggastyánok: 90

év felettiek (oldest old) – de ez a felosztás jelentősen eltér a munkaerőpiacon jellemző életkori korosztályoktól.

Az „idősödő munkavállaló” fogalmát a munkaerőpiac sem kezeli egységesen, több besorolással is találkozhatunk. A Központi Statisztikai Hivatal megkülönböztet 45-49, 50-54, 55-59, 60-64 éves korosztályokat a foglalkoztatottság elemzésében (www.ksh.hu). A munkaerőpiaci életkor alapú diszkrimináció már a 40-45 éves kor felett lévő munkavállalókat érinti, akik szembesülnek az álláskeresés nehézségeivel, a munkaadók előítéleteivel és diszkriminációjával, sőt a munkahelyi biztonság megingásával is.

Idősekkel kapcsolatos sztereotípiák tartalma

A nyugati társadalmakban erőteljesen élnek az idősekkel és az idősödéssel kapcsolatos sztereotípiák, amelyeket úgy foglalhatunk össze, mint a különböző korcsoportokhoz tartozó egyénekről alkotott, széles körben elfogadott hiedelmeket, amelyek eltérő életkori csoportba tartozó személyekre vonatkozóan jelennek meg és az élet különböző területein éreztetik hatásukat. (ROSEN és JERDEE,1976b)

Az életkor a társas kategorizáció alapjául szolgál. Az életkori kategória sajátossága, hogy dinamikus kategóriának tekinthető, hiszen a személy életkorának függvényében változik, hogy mely kategória tagjává válik. Ebben élesen különbözik statikus kategóriáktól (pl. nemi, faji előítéletek). (WOOLF, 1998)

Az életkori sztereotípiák egyaránt tartalmaznak jellemzőket fizikai tulajdonságokra (ősz hajú, ráncos, beteg), személyiségtulajdonságokra (rugalmatlan, bölcs), társas státuszra (nyugdíjas, szegény, jómódú) és viselkedéses sajátosságokra (aktív, panaszkodó).

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiakutatások eltérő eredményekről számoltak be. Rosen és Jerdee, (1976a) által végzett sztereotípiakutatás a teljesítőképesség és fejlődőképesség deficitjét, Slotterback és Saarnio (1996) a fizikai képességek csökkenését, Warr, (1993a) az alkalmazkodó képesség csökkenését, Rosen és Jerdee (1976b) a kreativitás deficitjét, a változásnak való ellenállást, Daxkobler (2005) a hatékonyság, a teljesítményorientáltság és a produktivitás csökkenését emelte ki az idősebbekkel kapcsolatos vélekedésekben.

Ugyanakkor az idősebb munkavállalók munkateljesítményére vonatkozó vélekedések pozitív jellemzőket is tartalmaznak: Rosen és Jerdee, (1976a) által végzett sztereotípiakutatásában a stabilitás, Warr és Penningtonnál (1983, in Warr 1993b) a munka általános hatékonysága: megbízható, lelkiismeretes, lojális; Munnell és munkatársainál (2006) a tapasztalat, szakmai ismeret, kapcsolattartás az ügyfelekkel, illetve Ng és Feldman (2008) a munkafeladaton túlmutató szervezeti viselkedés (pl. motiváció, lojalitás) gyakorabb megjelenése.

A hazai munkaerőpiacon is igazolták az idősekkel szembeni sztereotípiák létezését. Daxkobler (2005) vizsgálata speciálisan a HR szakemberekre korlátozódott, majd Szászvári (2011)

szélesebb munkavállalói körben az életkori sztereotípiák három dimenzióját azonosította: a fejlődőképességet, az érzelmi stabilitást és a lojalitást. A sztereotípiák használatában a különböző csoportok - életkor, iskolai végzettség, nem – vélekedései eltérnek egymástól.

A társas környezet és az egyén kölcsönhatása abban is kifejeződik, hogy a korosodással kapcsolatos sztereotípiák két formában is érintheti az egyént. Az egyén előítéletes lehet úgy, hogy előítélete másokat érint, de lehet úgy is előítéletes, hogy azt saját magára vonatkoztatja, érintve ezzel az önmagáról alkotott képet és az én-fogalmat is.

IDŐSKORI NEUROBIOLÓGIAI VÁLTOZÁSOK

Az idősödő generáció többnyire kedvezőtlen munkaerőpiaci megítélése azt a kérdést veti fel, hogy valójában milyen jellegű és mennyire egységes változások következnek be a munkavállalók életkorának növekedésével, és mindez milyen hatással van a munkavégző képesséjükre.

Az emberi élet során az agy folyamatos anatómiai és funkcionális változáson megy keresztül. Az idegrendszernek ezt a változási képességét nevezi a neurológia *plaszticitásnak*. A *plaszticitás* lényege, hogy lehetővé teszi az idegrendszer adaptációját, a külső és a belső folyamatokra történő válaszkészséget. Az agyi *plaszticitásra* való képesség az életkor előrehaladtával csökken.

Az agy tömege tízévente átlagosan 2-3 %-kal csökken, amely bizonyos agyterületeken megfigyelhető sejtpusztulás következménye. Ezek a sejtek nem tudnak újratermelődni, a sejtpusztulás természetes folyamata így természetes funkcióvesztéssel jár együtt. Ugyanakkor az agy egyes területein jóval kisebb mértékű vagy egyáltalán nem tapasztalható az idegsejtek számának csökkenése, de jellegzetes elváltozás őket is érinti, csökken a neuronok közötti kapcsolatokat jelentő szinapszisok száma. Ez szintén az agyi funkciók csökkenésével jár(hat) együtt. (SEMSEI, 2014)

Az emberi agy a vérellátás minőségére és mennyiségére is érzékeny, mivel az agysejtek nem tartalmaznak táplálék rezervoárt. Éppen ezért egy fellépő agyi sztrók – mind a vérzéses, mind a kedvezőtlen vérellátásból adódó – jelentős kockázati tényező a funkcióvesztés szempontjából. Hasonló okokból kedvezőtlen hatású lehet, és szintén idegrendszeri funkciókieséssel jár, az időskorban gyakori érlelmeszesedés. (KVELL et al, 2011)

Az öregedés neurobiológiai következménye az idegrendszer mennyiségi és minőségi romlása, amely számos agyi területet érint. Ugyanakkor a jelenség nem egységes, és bizonyítottan el-lensúlyozható kognitív folyamatok által.

IDŐSKORI KOGNITÍV VÁLTOZÁSOK

Emlékezeti sajátosságok idős korban

Az időskorral együtt járó memóriaváltozások nem tekinthetők egyszerűen az emlékezeti teljesítmény csökkenésének, és nem uniformizálhatók az emlékezeti folyamatokra általában.

Az emlékezeti teljesítmények bizonyos területeken ellenállnak az öregedés folyamatának. Ilyen a motoros tanulás, lényegében a szemantikus memória, az epizodikus memória, a jól megtanult életesemények, az információk passzív, rövidtávú tárolása, és a mindennapi életben jelentőséggel bíró felismerő és előretekintő emlékezet. (KESTER et al, 2002)

A változások egy része a funkcionális agyi aktivitás megváltozásának köszönhető (korfüggő feledékenység), amit a demielinizáció, a szinapszisok számának csökkenése, és a sejtzám-beli változások okoznak meghatározó módon. Ilyen jellegű változás például a frontális terület alacsonyabb aktivitása, amelyet az epizodikus emlékezet kódolási folyamatával hoznak összefüggésbe. (LOGAN, 2002, in SCHAEI és WILLIS, 2011).

A memória folyamatok három fő területén az életkorral összefüggésben hanyatlás mutatható ki. (1) Az egyik ilyen terület a memóriafolyamatokban jelentkező lassulás, különösen az olyan helyzetekben, ahol az információk együttes kezelésének és a sebességnek jelentősége van. Ezt a problémát a munkamemóriában bekövetkező teljesítményromlással magyarázzák, de a folyamat pontos leírása még várat magára. (2) A hanyatlás második területe az új információk szükséges mélységű és elaboratív kódolásában rejlik, amelyet a kognitív kontroll hiányának és az optimális alatt maradó stratégiaválasztásnak tulajdonítanak. Ennek következtében idős korban egy feladathelyzetben a kéretlenül felbukkanó információk legátolatlanul maradnak és interferálnak a releváns tartalmakkal. Az információk hatékony kezelése érdekében az információk feletti kontrollt nemcsak az információk gátlásakor, hanem az információ aktiválásakor is meg kell tartani, és úgy tűnik az idősödéssel mindkét kontrollfolyamatban csökkenés mutatkozik. (3) Az idősödés által kedvezőtlenül érintett harmadik terület a memóriatartalmak előhívása, a hanyatlás különösen abban nyilvánul meg, hogy a tartalom előhívása jelentős erőfeszítést igényel a személy részéről. (KESTER et al, 2002)

Az elme mechanikája és pragmatikája

Baltes és munkatársai (1992a) az öregedést kognitív fejlődési folyamatként közelítik meg, és hangsúlyozzák erőteljes kulturális és történelmi meghatározottságát is. A fluid és a kristályos intelligencia elméletből indultak ki (pl. CATTEL, 1971; HRON, 1970 in BALTES et al, 1992a). A fluid intelligencia a korai felnőttkorban éri el kapacitásának felső határát és az életkorral folyamatosan hanyatlik, míg a kristályos intelligencia az életkor előrehaladtával éri el működésének magasabb szintjét, sőt akár bizonyos területen gyarapodást is mutathat. Álláspontjuk szerint a kognitív változások eltérő működési elvekkel és tartalmakkal rendelkező két területe az intelligencia pragmatikája és mechanikája. Az intelligencia mechanikája az elme

hardverének, míg a pragmatikája a szoftverének tekinthető. Működésüket tekintve éles határ nem vonható a kettő között, inkább egymással kölcsönhatásban működnek, eltérő folyamatokhoz eltérő mértékben járulnak hozzá. (BALTES és munkatársai, 1992a)

1. táblázat. Az intelligencia mechanikája és pragmatikája

Mechanika	Pragmatika
Alapvető információfeldolgozás: <ul style="list-style-type: none"> – szenzoros információfelvétel – vizuális és motoros emlékezet – egyszerű diszkrimináció és kategorizáció 	A világgal és az emberi viszonyokkal kapcsolatos tárgyi és műveleti tudás <ul style="list-style-type: none"> – írás, olvasás – problémamegoldás
Tudásmentes, tartalommentes	Tartalomban gazdag
Eredete: biológiai evolúció, univerzális	Kultúrafüggő, szocializációval sajátítjuk el
Genetikai különbségek	Tapasztalaton alapuló különbségek
Hardware	Software
Ki van téve az időskori hanyatlásnak, veszteségek	Hanyatlásnak ellenáll, sőt fejlődik, nyereségek

Forrás: Baltes et al, 1992b. in Czigler, 2000

A megközelítés igazán pozitív kicsengése, hogy a kognitív változások bizonyos feltételek mellett sikeresek lehetnek, így sikeres öregedésről beszélhetünk, amelyet egy hét téziséből álló tudományosan alátámasztott keretrendszerbe is foglaltak. (Baltes et al, 1992a)

2. táblázat. Az öregedés hét téziséből álló kerete

1. Számos lehetőség (fejlődési tartalékkapacitás) van öregkorban.
2. Öregedéssel járó veszteség jelentkezik az elme fluid mechanikájában.
3. A tudás (kognitív pragmatika) gazdagítja az elmét, és kompenzálni tudja a kognitív mechanikában bekövetkező veszteségeket.
4. Az öregedés során a nyereségek és a veszteségek közötti egyensúly kevésbé pozitívvá válik, vagy akár negatívvá is lehet.
5. Az én (self) is a megküzdés és az integritás fenntartásának erős (rugalmas) rendszere.
6. Az öregedés menetében jelentős az egyének közötti különbség (heterogenitás).
7. Fontos különbséget tenni a normális, az optimális és a patológiás öregedés között.

Forrás: Baltes et al, 1992b, in Czigler, 2000, 143. p.

Baltes és munkatársai (1991) az egyes tézisek igazolására tudományos eredményeket is felvonultatnak:

ad1. A kognitív mechanika plaszticitásának bizonyítéka a kognitív tréningprogramok eredményei, melyek szerint az idős emberek képesek új ismeretek elsajátítására és a teljesítményszintjük növelésére. Feltételezhető tehát, hogy az egészséges öregedés során az elme mechanikája megtartja képességeit, sőt a benne lévő tartalékok aktivizálódhatnak, ezzel segítve elő az újabb tanulási folyamatok sikerességét.

A kognitív pragmatikában bekövetkező pozitív változások igazolására a bölcsesség kutatások szolgálnak bizonyítékkal. A bölcsesség „szakértő tudás az élet alapvető gyakorlatában (pragmatikájában), amely kivételes belátást és ítéletalkotást tesz lehetővé az emberi állapot komplex és bizonytalan dolgaiban is” (Baltes et al, 1992b, 146. p.). A bölcsességkutatásban nyert mennyiségi és minőségi válaszok értékelése alapján kirajzolódott a bölcsesség öt lényeges kritériuma is.

3. számú táblázat. A bölcsesség öt kritériuma

Kritérium	Példák
1. Tárgyi tudás	Ki? Mikor? Hol? Specifikus tudás, példák, variációk Általános tudás az érzelmekről, a sebezhetőségről, az összetett lehetőségekről
2. Műveleti tudás	Az információszerzés stratégiái, döntéshozatal, tanácsadás A tanács ütemezése Az érzelmi reakciók figyelemmel kísérése Költség-, nyereségelemzés heurisztikái
3. Élettartam kontextualizmus	Valószínű életfolytatás Társadalmi, történeti és egyéni kontextus Kontextuális konfliktusok és feszültségek
4. Relativizmus	Vallásos és személyes preferenciák Jelenlegi és jövőbeli értékek, célok, motívumok Kulturális és történelmi relativizmus
5. Bizonytalanság	Nincs tökéletes megoldás Nyereségek, veszteségek optimalizálása a jövő nem jósolható be teljesen

Forrás: Baltes et al, 1992b, in Czigler, 2000, 147. p.

A bölcsesség kutatások eredményei nem igazolták az idősök gyengébb teljesítményét, sőt azokban a feladatokban, amelyekben az élettapasztalatra, a tudás felhalmozására és kifinomultságára van szükség az idősebbek teljesítménye fokozott mértékű. Ugyanakkor a bölcsesség kialakulásához és fejlesztéséhez a kognitív, személyes és szociális tapasztalatokon kívül három lényeges tényező megléte is szükséges: (1) különböző élethelyzetekben szerzett nagyszámú tapasztalat, (2) tréner vezette gyakorlás, és (3) motiváció a generativitásra, illetve a feladatok és helyzetek megértésére. (BALTES et al, 1992b)

ad2. Az elme fluid mechanikájában az időszedéssel kognitív potenciál- és terjedélem csökkenés tapasztalható. Ez a megállapítás a 65 év feletti személyek mnemotechnikai eljárás elsajátítása után történő tanulási folyamatainak megfigyelésén alapul (BALTES et al, 1987, 1992 in BALTES et al, 1992a). Mindamellétt, hogy az idősek képesek voltak elsajátítani a tanuláshoz ezt a módszert, és gyakorlással jelentős teljesítménynövekedést értek el, még a fokozott gyakorlással sem tudták elérni a fiatalok teljesítményszintjét. Ez a jelenség időszedéssel összefüggő hanyatlásként fogható fel.

ad3. A tudás, mint kognitív pragmatika, módosíthatja, gazdagíthatja, kompenzálhatja a kognitív mechanika hiányosságait. Az egyénre jellemző kognitív potenciállal fejezhető ki a mechanika és a pragmatika együttes működése, kölcsönös egymásra hatása. Ennek értelmében az egyikben bekövetkező negatív változás a másik teljesítményének fokozásával kompenzálható. (BALTES et al, 1992a)

ad4. Az életkor előrehaladtával a veszteségek a biológiai öregedésnek köszönhetően fokozódnak. A feltételezett nyereség-veszteség dinamika a veszteség irányába mozdul el. (BALTES et al, 1992a)

ad5. Az önértékelés és a személyes kontroll érzése az idősor kutatásának fontos területe. A veszteségek irányába történő elbillenés közvetlenül nem jár együtt az énkép romlásával. Az én-integritás megőrzése érdekében az én, rugalmas és adaptív kapacitásával rendszerezi illetve újraszervezi a változó élettapasztalatokat, ennek hékonyságában nagy egyéni különbségek vannak. (BALTES et al, 1992a)

ad6. Schaie (1994) longitudinális vizsgálataival igazolta, hogy az intelligencia az életkor növekedésével jelentős egyéni változatosságot mutat, és nincs lineáris összefüggés az életkor növekedése és az intelligencia hanyatlása között. Azaz az időszedés mintázata nem általánosítható, és nem univerzális az idősök körében.

ad7. Normális öregedés alatt azt értjük, hogy a személy nyílt fizikális vagy mentális betegség nélkül öregszik meg. Az optimális öregedés azt jelenti, hogy az öregedés a legjobb személyes és környezeti feltételek között megy végbe, és mint ilyen pozitív jövőképet sugall az egyén számára. Patológias öregedésről akkor beszélünk, amikor bizonyított a fizikai vagy mentális betegség léte. A patológias öregedés minőségileg változtatja meg az egyén életét és az öregedéshez való viszonyát. (BALTES et al, 1992a)

További bizonyítékok az öregkori bölcsesség létezésére

Úgy tűnik, hogy az idősök gondolkodása minőségében eltér a fiatalabbak gondolkodásától. Baltes és munkatársai (1991) felvetése szerint az idősekre a kristályos intelligencia dominanciája a jellemző, ez azonosítható a köznyelvben használatos öregkori bölcsesség fogalmával. A kristályos intelligencia arra utal, hogy bizonytalan választási helyzetek vagy döntési folyamatok során az élettapasztalatok felhasználása a helyzet megoldásához segítséget ad. A bölcsesség az intelligenciának egy pragmatikus formája, amely következtében a gondolkodás elsősorban cselekvésre fókuszál, és végeredményben egy ítéletalkotási helyzetben a döntésre irányul. (ENGLÄNDER, 2004)

Farkas és Engländer (2008) kutatásai kimutatták, hogy az idős személyek információgyűjtő stratégiái nagy hasonlóságot mutatnak a szakértőkéhez, azaz (1) kisebb az általuk megszerzett információ tömege, inkább egy elfogadható lehetőség alaposabb körüljárása jellemző rájuk, ami mögött egy „felismerés” feltételezhető, (2) nagyobb az igen-nemmel megválaszolható kérdések gyakorisága, ami feltételezhetően a „felismerés” ellenőrzésére utal, (3) ugyanakkor a kérdések egzaktságának alacsonyabb mértéke a cselekvésre való irányultságot jelzi.

Ezen összefüggések mögött az optimális választás elvét feltételezik, amely a Herbert Simon féle kielégítő döntésekre való törekvésekben gyökerezik. Az ember az optimális döntési helyzet kialakítására és a szuboptimális helyzet csökkentésére törekszik; ugyanakkor a teljesség megismerésére képtelen, sőt azon túl az gazdaságtalan, és időben elhúzódó is lenne. A szerzők az összefüggések magyarázatának egy másik lehetőségére, a diagnóziskészítés sajátosságaira is felhívják a figyelmet. A diagnóziskészítés két jellegzetes módját lehet elkülöníteni: a részletes elemzésen alapulót, és az összbenyomáson vagy felismerésen alapulót. A szakértőknél és az időseknél is tapasztalt információszerzési stratégiák jellemzői a diagnóziskészítés azon módjára utalnak, amely a korábbi tapasztalatok felhasználásán alapul, azaz közvetlenül az összbenyomás hatására jön létre, és nem a részletekbe menő elemzés eredményeképpen születik meg. Ezek az eredmények bizonyítják az öregkori bölcsesség létezését, vagyis arra a képességre utalnak, hogy a korábban megszerzett tapasztalatok mozgósíthatóak és közvetlenül irányulnak a konkrét cselekvés kivitelezésére. (FARKAS és ENGLÄNDER, 2008)

SZEMÉLYISÉGVÁLTOZÁS IDŐS KORBAN

A személyiséglélektan számára vitatott kérdés, hogy az egyén egész életét átívelő változók és fejlődések közepette a személyisége milyen irányba és milyen mértékben mutat változást.

A vonásméleti megközelítés szerint a vonások a gondolatoknak, érzéseknek, és viselkedéseknek viszonylag tartós mintázata, amelyek megkülönböztetik az egyik személyt a másiktól. A kezdeti álláspont szerint (COSTA és MCCRAE, 1994) a személyiség időbeli stabilitását, és a külső hatásoknak és a kontextuális tényezőknek való ellenállását hangsúlyozták, azonban az elmúlt közel 20-25 év során végzett hosszmetzeti és keresztmetzeti kutatások megkövetelték a feltételezés újraértékelését. (ROBERTS és MROCZEK, 2008)

Számos empirikus bizonyíték szól amellett, hogy a személyiségben a vonások szintjén is kimutatható változások mennek végbe a felnőtt korban, sőt az időskorban is. (ARDELT, 2000 in ROBERTS és MROCZEK, 2008, ROBERTS és VIECHTBAUER, 2006).

Az azonosított változások iránya elsősorban pozitív, kismértékűek ugyan, de jelentőségük mégis nagy, hiszen bármilyen csekély változás a vonásokban (melyek a pszichológiai értelemben vett egyéniség legstabilabb aspektusát alkotják) nagy változáshoz vezethetnek az adaptációban.

ROBERTS és VIECHTBAUER (2006) 92, elsősorban a nyugati kultúrában végzett longitudinális vizsgálatra épülő meta-analízise szerint jelentős változás azonosítható minden Big Five faktor esetében. A változások 20-40, 40-60 és a 60+ korosztályok mindegyikében kimutatható volt. A korrall az emberek magabiztosabbak, barátságosabbak, felelősségteljesebbek, és nyugodtabbak lesznek, összességében szociálisan érettebbekké válnak (ROBERTS és WOOD, 2006). A társas érettség hozzájárul a társadalomban való aktív és produktív szerepvállaláshoz, sőt azok, akiknél a pszichológiai érettséggel összefüggő vonások már korábbi életkori szakaszokban kifejezetté válnak, hamarabb lesznek hatékonyak a társas kapcsolatokban és a munkájukban, valamint egészségesebb és hosszabb életet élnek. (ROBERTS és VIECHTBAUER, 2007, 33.p.)

A társas dominancia, valamint az emocionális stabilitás fiatal felnőttkorban mutat erőteljesebb növekedést, majd a növekedés üteme lelassul. A barátságosság és a nyitottság faktorok esetén a felnőttkori folyamatos emelkedést követően az időskorral ugrásszerű növekedés figyelhető meg. A társas vitalitás terén is csak 60 éves kor után következik be kisebb mértékű csökkenés. (ROBERTS és MROCZEK, 2008)

Az elmozdulások mögött nem csupán egy általánosan érvényes változási tendenciát tétélezhetünk fel, sokkal inkább arról lehet szó, hogy a nyugati társadalmakban hasonló életutak, és a hasonló társas, társadalmi környezethez történő alkalmazkodás az életszakaszokban hasonló jellegű változást „kíván meg”. Azaz tulajdonképpen azt feltételezhetjük, hogy nem okvetlenül egyéni működések és ezzel kapcsolatos fejlődési következmények vannak a személyiségváltozások hátterében, hanem sokkal valószínűbb, hogy a motivációk és célok folyamatosan változó erőtere, vagy kontextuális illetve fontos élettörténeti események meghatározó és el nem múló nyomokat hagynak a személyiségben, amelyek folyamatos, de mégis egyetemes személyiségváltozásokat indukálnak.

A FEJLŐDÉS LEHETŐSÉGE EGY ÉLETEN ÁT, AZ IDŐSÖDÉS MODERN MEGKÖZELÍTÉSE

A teljesség felé

Már Erikson (1968) pszicho-szociális fejlődésmélete felveti az egész életet átívelő fejlődés lehetőségét, melynek beteljesedése az idős korrall megélhető teljesség és én-integritás élménye. Erikson szerint a fejlődés lényege az ember identitásának változása, amely az egyén és

társas-kulturális környezete kapcsolatának alakulásában fejeződik ki, és nyolc normatív fejlődési szakaszt különböztet meg. Szemléletében derűlátó, az embert aktív és kreatív lénynek tekinti, aki képes életének kézben tartására és a változásra.

A meghatározott fejlődési feladattal jellemezhető, egymásra épülő, és meghatározott életkorhoz kötött fejlődési szakaszok sikeres megoldása vezet az időskori én-integritás irányába. Minden életszakasz váltása pszicho-szociális krízist szül, amely megoldása a következő fejlődési szakaszba való lépés feltétele. Az életszakaszok közül az első négy a gyermekkort öleli fel, az ötödik a serdülőkort, a további három szakasz a felnőttkori fejlődés lépcsőfokait jelenti.

A serdülőkor Erikson szerint az identitásfejlődés kritikus szakasza, az egyén identitásának megformálásával, a saját világban elfoglalt hely, értékek és életcélok, sokszor pálya melletti elköteleződéssel, azaz kedvező esetben az identitás elérésével zárul, negatív esetben pedig az összezavarodással (identitás-diffúzió). A fejlődés következő szakasza az intimitás fázisa, melynek során az egyén képessé válik arra, hogy kidolgozott identitását megossza másokkal és így intim kapcsolatban elköteleződjön, vagy ellenkező esetben az izoláció, a társas elszigetelődés vár rá. A következő szakasz a generativitás vagy stagnálás fázis, az érett (40-60 év közötti) felnőttkorhoz köthető és a sikeres öregedés szempontjából kritikus életszakasznak tekinthető. Ebben a szakaszban az egyén az idősödés első jeleit érzi magán, de egyúttal ekkor van alkotóképessége és pályája csúcán is, és kellő energiát érez még magában a váltásra, változásra. Az Erikson általa használt generativitás-fogalom arra utal, hogy az egyénben felébred a vágy az alkotásra, tapasztalatainak átadására, utódok (gyermek és szakmai utód) létrehozására és nevelésére. Az identitásfejlődés szempontjából a szakasz kedvezőtlen kimenete a stagnálás: az egyén beletörődik helyzetébe, változni nem akar, sőt szubjektíven éli meg korlátozottságát, úgy érzi nincs lehetősége változtatásra. Az emberi élet szakaszainak utolsó állomása (60-80 év) a korábbi életszakaszok gyümölcseként megtapasztalt teljesség az énin-tegritás megélése. Az énbizonyosság alakul ki arról, hogy képes rendet teremteni és értelmet létrehozni a világ dolgaiban. Az, aki teljesítette a megelőző hét szakasz feladatait, az elfogadja saját életének egyszerűségét, és elfogadja a számára fontos emberek tulajdonságait, az élet iránt elfogulatlan és erősen elkötelezett. Az Erikson által megfogalmazott öregkori bölcsesség tudást, érett ítéletalkotást és átfogó megértést feltételez.

Nyeresség-veszteség dinamikája a fejlődésben

Hasonlóan Erikson identitásfejlődés megközelítéséhez Baltes (1987) élettartam (life-span development) elmélete is az egyéni fejlődés lehetőségét hangsúlyozza és a fejlődést egy élet-hosszú tartó folyamatnak tartja. A fejlődésben egyaránt jelen vannak folytonos és innovatív változások, amelyek a nyeresség (növekedés) és hanyatlás (csökkenés) dinamikájában születnek meg. Az embert nyílt rendszernek tartja, a fejlődést kontextuális beágyazottságúnak tekinti, és az egyénben rejlő plaszticitásnak köszönhetően képesnek tartja az egész életen átívelő változásra és fejlődésre, és az adaptációra. Az élettartam elmélet a személyiség bio-

pszicho-szociális megközelítéséhez áll közel, azaz az egyéni adaptivitásra irányuló fejlődésnek háttérben egyszerre feltételez genetikai, öröklött, valamint és tapasztalatokra, viselkedésre épülő valamint kontextuális tényezőket, amelyek közös eredményeként kap értelmet az egyén pszichoszociális jólléte, azaz a sikeres öregedése. (Baltes, 1987)

4. táblázat. Az egész életen át tartó fejlődés elméletének pszichológiai összefoglalása

Alapelvek	Jelentésük
1. Az egész életen át tartó fejlődés	Az ontogenetikus fejlődés az egész élet során zajló folyamat. Egyetlen életszakasz sem felsőbbrendű a fejlődés természetének szabályozásában a fejlődés folyamán és az élet minden szakaszában kumulatív és nem kumulatív (innovatív) folyamatok is működnek.
2. Többirányúság	Jelentős mértékű különbség van a fejlődésben részt vevő változások irányában. A változás iránya a viselkedés kategóriájától függően változik. Továbbá, ugyanazon fejlődési szakaszban egyes viselkedési rendszerek működési szintjük tekintetében fejlődnek, míg mások kimutathatóan hanyatlanak a működés szintjén.
3. A fejlődés, mint a nyereség és veszteség dinamikája	A fejlődés folyamata nem egyszerű mozgás a jobb hatékonyság felé, mint például a növény növekedése. Ehelyett az élet folyamán a fejlődés mindig a nyereség (növekedés) és a veszteség (hanyatlás) együtteséből tevődik össze.
4. Plaszticitás és heterogenitás	A pszichológiai fejlődésben nagymértékű individuális plaszticitás (egyénen belül történő változás) és interindividuális heterogenitás van. A fejlődéslelektan legfontosabb feladata a plaszticitás kiterjedtségének korlátjainak és az egyéni különbségek forrásainak kutatása.
5. Történelmi bevésődés	Az ontogenetikus (korhoz kötött) fejlődési folyamatokat hogy befolyásolják a különböző, egy adott történelmi korban fennálló szociokulturális körülmények, és ezek hogyan változnak a történelem előrehaladtával.
6. Kontextualizmus, mint paradigma	Az individuális fejlődés bármely lefolyása megérthető, három, a fejlődésre ható rendszerek közötti interakció (dialektika) kimeneteleként. Ez a három rendszer az életkori, a történelmi és a nem normatív rendszer. Ezeknek a rendszereknek a működése a kontextualizmushoz kapcsolódó metateoretikus alapelvek fogalmaival jellemezhető.

Forrás: Baltes, 1987 nyomán in Czigler, 2000., 138.p.

A sikeres idősödés

Az élethosszig tartó fejlődés lehetőségének gondolata felerősítette a sikeres idősödés háttérében álló tényezők feltárása iránti érdeklődést. Rowe és Kahn (1987) az idősök közötti különbségek azonosítására fordította a figyelmét szembe fordulva azzal az általánosítással, amely a hanyatlást az öregedés természetes velejárójának tekinti. Megközelítésük szerint az öregedés jellege bizonyos fokig genetikai faktoroknak köszönhető, de nagyszámban vannak benne olyan tényezők is, amelyeket az életstílus választások és viselkedéses faktorok határoznak meg. Tehát az öregedés jellegzetességei bizonyos mértékben az egyén kontrollja alatt állnak. (SCHAEI és WILLIS, 2011)

A sikeres öregedést meghatározó legfőbb tényezők: a betegségekkel és betegségekkel kapcsolatos képességsökkenés alacsony valószínűsége, magas kognitív és fizikai teljesítőképesség, valamint az élet iránti erős elkötelezettség. Mindegyik összetevő viszonylagos, és a kapcsolatuk bizonyos mértékben hierarchikus. A sikeres öregedés több mint a betegségek hiánya, és több mint a funkcionális képességek fenntartása. Természetesen mindkettő fontos összetevő, de a sikeres öregedés lényegét az élet iránti elköteleződés jelenti. Az élet iránti aktív elköteleződés elsősorban a társas kapcsolatokban és produktív tevékenységekben nyilvánul meg. A társas kapcsolatok tényleges kapcsolatokat és tranzakciókat, információcserét, érzelmi támogatást, és segítségnyújtást feltételez. Egy tevékenység akkor produktív, ha társadalmi értéket hoz létre, függetlenül attól, hogy kap-e érte ellenszolgáltatást a személy vagy sem.

A sikeres öregedés multidimenzionális jellegét megerősítik sőt kiegészítik azok az újabb kutatások is, amelyek a demográfiai mutatók, az iskolázottság, a pszichológiai támogatottság mértéke, a spiritualitás, valamint a táplálkozási szokások alapján találtak jelentős eltéréseket az idősök között. (MCLAUGHLIN, et al, 2010; NG et al, 2009, SCHAEI, 2011)

Harmonikus öregedés

Az öregedés megközelítések között a legújabb a harmonikus öregedés elmélet. Ez kritikával illeti a sikeres öregedés koncepciót kifogásolva annak általánosító jellegét, valamint azt, hogy a sikeres öregedést egyenlővé teszi az egészség megtartásával. Ennek értelmében, ha az egészségben kedvezőtlen változás áll be, akkor a sikeres öregedésre az egyénnek nincs lehetősége.

A harmonikus öregedés gondolata a keleti filozófiában gyökerezik, és az egyensúlyra koncentrálna: a test és lélek integritása, kiegyensúlyozott családi és társas kapcsolatok, kritikus szemlélet fenntartása, a kiegyensúlyozott kilátások, amelyek lehetőségeket és kihívásokat jelentenek az idős ember számára. A koncepció által lehetővé válik az öregedéshez való viszony individuális megfogalmazása, illetve a kulturális különbségek megértése illetve magyarázata is.

A harmóniával hangsúlyozzák a különböző életterületek dinamikus egyensúlyának megtartását, ami magában foglalja a folytonosság és a változás téri és idői dimenzióit, az egészséges megközelítést, a holisztikus világlátást. A harmóniát tulajdonképpen az teremti meg, hogy az időződő személy folytonosan megéli az egyensúlyt az előnyök és hátrányok, változás és állandóság, hiány és bőség között. A harmonikus öregedés tehát egyaránt értékesnek tartja a spirituális jóllétet, a fizikai, társas dimenziókat, és erre alapozva megállapítja, hogy az emberek akkor is „jól” öregedhetnek, ha fizikai hanyatláson esnek át. (LIANG és LUO, 2012)

Énintegritás megőrzése

Az eddigi megközelítések az időskori változást a kiteljesedés felé építkező fejlődésként kezelik. Ugyanakkor továbbra is léteznek olyan elméleti és gyakorlati megközelítések, amelyek szerint az időskori változások számos területen veszteségeket vonnak maguk után, bár hangsúlyozzák, hogy ezek nem jelentik az idős emberek teljes hanyatlását.

A szervezet funkcionális tartalékainak megfogyatkozásából egészséggel kapcsolatos problémák származhatnak, és ezek tovább fokozódhatnak krónikus megbetegedések hatására. A kognitív képességek hanyatlására elsősorban laboratóriumi körülmények között találtak bizonyítékokat, a hétköznapi életben ugyanakkor a veszteségekkel szemben fellépő kompenzációs mechanizmusok (felhalmozott élettapasztalat, szakértelem, figyelemkoncentráció stb.) úgy tűnik, csökkentik a veszteségek tényleges megélésének mértékét, és lehetővé teszik az egyén problémamegoldási folyamatainak kivitelezhetőségét. Az időskorral együttjáró jellegzetes veszteség a társas kapcsolatok beszűkülése is, amely erős kockázatot jelent a pszichés zavarok megjelenésére. A cselekvési és fejlődési lehetőségek elvesztése az időben való korlátozottság megélését eredményezheti. Mindezek, az időződő ént érő, hatások a veszteségélmények fokozódását sugallják, ennek ellenére az idősek erős stabilitással és rezilienciával jellemezhetők, amely arra enged következtetni, hogy az idősödés sajátos fejlődési fázisnak tekinthető, amelyben egyidejűleg vannak jelen deficitiek, és az énintegritás megőrzését szolgáló, megküzdést és alkalmazkodást elősegítő kognitív és emocionális folyamatok. (TIRINGER és KASZÁS, 2013)

Az énintegritás tulajdonképpen azonossá tehető a sikeres vagy harmonikus öregedés fogalmával, valamint kiteljesedett formájában, de visszaköszön benne az eriksoni fejlődési koncepció is.

AZ IDŐSÖDÉS KEDVEZŐTLEN HATÁSAINAK ELIMINÁLÁSA

Kompenzáció- szelektív optimalizáció

A sikeres öregedés, és ezen belül elsősorban az időskori bölcsesség kialakulásának háttérben álló kognitív folyamatok megértésének fokozódó igénye hívta életre a kompenzáció és szelektív optimalizáció (SOC) koncepciót, amely elméleti keretet ad az öregedés folyamatához való pszichológiai adaptáció megértéséhez. (BALTES és BALTES, 1990)

A sikeres öregedés feltétele, hogy az egyén sikeresen alkalmazza a szelekció, optimalizáció és kompenzáció stratégiáit, melyek mintázatai az egyéni élettapasztalatok, motiváció, életvitel, készségek függvényében változatosak lehetnek. A modell az idősebb emberek adaptív működésére valamint a biológiai, mentális és szociális veszteségekre adott válaszokra fókuszál. A SOC három stratégiát vonultat fel, melyek közül az első, a kiválasztás. (1) A kiválasztás azt jelenti, hogy a személy aktívan csökkenti azoknak a területeknek a számát, ahol teljesítményét a korábbi szinten fenn szeretné tartani, azaz az élet számára fontosabb területeire koncentrál. A kiválasztási folyamat alapulhat választásra, vagy személyes veszteségélményre. A választáson alapuló szelekció esetén az egyénnek megvan az a lehetősége, hogy a rendelkezésére álló lehetőségek közül a kedvére valót válassza, ezzel szemben a veszteségen alapuló szelekció akkor jelenik meg, amikor a személy már megtapasztalt egy erőforrásaiban bekövetkező veszteséget, hiányt, amely hátráltatja a teljesítményét. Ilyenkor vagy szűkíti a céljait vagy újra konstruálja a célhierarchiáját. (2) Az optimalizáló stratégiákkal arra törekszik az egyén, hogy azokat a képességeit erősítse, vagy azokon a területeken növelje az ismereteit, amelyekkel el tudja érni a kiválasztott célokat. (3) A harmadik SOC stratégia a kompenzáció, amely arra vonatkozik, ahogyan megpróbálja az illető kompenzálni veszteségeit, hogy az ne legyen háttással az egészségére és a szubjektív jól-létére. Ez jelenthet külső vagy technikai segítséget, amellyel fenn tudja tartani teljesítményének kívánt szintjét, ha a korábbi stratégiák már nem megfelelőek vagy nem kielégítőek a célok eléréséhez.

A folyamat eredményeképpen adott a sikeres öregedés lehetősége, még a mechanikában bekövetkező kapacitásvesztések ellenére is. A pszichológiai kontroll, amely az optimalizáció, a szelekció és a kompenzáció segítségével valósul meg, univerzális feltételnek tekinthető. A kimenetel nagy egyéni változékonyságot mutat, amelyet egyéni és társadalmi jellemzők erősen befolyásolnak. A szelekció szerint tehát ha hanyatlás következne be valamely korábban fontos életterületen, ez nem feltétlenül vezet az életterületek illetve életcélok végérvényes és kedvezőtlen megváltozásához. A szelekció lehetővé teszi a megelégedettség és a kontroll szubjektív átélését, és ezen keresztül az egyéni mintázatok megjelenését. Az optimalizáció szerint az egyén képes néhány területen magas teljesítményt nyújtani azáltal, hogy olyan tevékenységek irányába köteleződik el, amelyekről feltételezi, hogy minőségi és mennyiségi növekedéséhez, fejlődéséhez hozzájárulnak. A kompenzáció ténylegesen akkor jelenik meg, ha egy specifikus kapacitás elveszik, vagy mértéke a megfelelő működéshez szükséges szint alá csökken. Akkor kerül igazán előtérbe, ha az egyénnek olyan feladatokkal kell megbirkóznia,

amelyek teljesítéséhez jelenlegi kapacitása nem elegendő. Nemcsak a magas mentális és fizikai követelmények, hanem a betegségek is szükségessé tehetik a kompenzáció megjelenését. A három folyamat együttesen járul hozzá az idősödés sikeréhez, de a folyamatok kivitelezésében meghatározó szerepet játszik a szelf rugalmassága illetve ellenállóképessége is. (BALTES és BALTES, 1990)

Élet-komplexitás

Schaie (1994) hangsúlyozza az intellektuális képességek változásának, az öregedés sikerének szociokulturális befolyásoltságát is. A nevéhez fűződő Seattle-i Longitudinális Vizsgálat az idősödés intellektuális változásaink feltárása (következtetési képességek, tér, számosság, szófluencia, szó megtartás-ismétlés, térbeli orientáció, induktív logika, számolási képességek, perceptuális sebesség stb.) mellett az az élet-komplexitás számos változóját (a végzett munka körülményei és feltételei, a napi aktivitás, a barátok és az interakciók, az utazási feltételek, a fizikai környezet, és az egyéni életút alatt megszerzett képzettségek, tapasztalatok) is vizsgálta mintegy 5000 személy nyomon követésén keresztül.

Eredményeik megerősítették, hogy nincs egységes mintázata az időskori kognitív-változásoknak. Nem volt pszichometriailag kimutatható szignifikáns és releváns képességromlás az általános kognitív állapotban egészen 60 éves korig. Sőt a generációs vizsgálatok szerint a generációk közötti különbségek erőteljesebbek, azaz egy adott időpontban született személyek szocializációja során alakulnak ki. Az ilyen generációs különbségekért elsősorban az oktatási rendszert, az oktatásügyi programok sajátosságait lehet felelőssé tenni. Továbbá felhívták a figyelmet arra, hogy az egyéni képességek egyedi változatait leginkább több különböző marker együttes alkalmazásával érhetjük tetten. Más szerzők is olyan eredményekről számolnak be, melyek szerint bizonyos mentális, szociális és fizikai aktivitások enyhítik a kognitív képességek romlását (BOSMA et al, 2002. és ARBUKLE et al, 1986 in FÜLÖP, 2013.). Sőt Gibbin és munkatársai (1980 in SCHAIE és WILLIS, 2011) azt találták, hogy ha a személy élettörténetében társadalmilag kedvező feltételek, mint jó képzettség, a pénzhez való hozzájutás lehetősége, jelennek meg kisebb mértékű a kognitív képességek hanyatlása. Egy további kedvező hatásnak bizonyul, ha erős kognitív aktivitást mutató személlyel köti össze az egyén az életét. (SCHAIE és WILLIS, 2011)

A longitudinális vizsgálatok szerint a kognitív képességek hanyatlásával szemben bizonyos életkörülmények preventív hatást gyakorolnak. Schaie (1994) ezeket a fontos élettörténeti jellemzőket vizsgálta és rendszerezte felhívva a figyelmet a sikeres öregedést jelentősen befolyásoló tényezőkre.

5. táblázat. Preventív tényezők az idősödés kedvezőtlen hatásaival szemben

1. *Cardiovascularis és egyéb krónikus betegségek hiánya.* Nincs direkt kauzális kapcsolat a kardiiovaszkuláris megbetegedés és a kognitív hanyatlás között. Viszont valószínűsíthető, hogy azok a viselkedések, amelyek krónikus megbetegedéshez vezetnek, azok a kognitív működésre is kedvezőtlen hatással vannak.

2. *Kedvező környezeti körülmények,* mint például az átlag feletti iskolázottság, a változatos, magas komplexitású, kevésbé rutin jellegű munka, az átlag feletti kereset, a családfenntartás.

3. *Alapos bevonódás az intellektuálisan stimuláló folyamatokba.* Ilyenek lehetnek a folyamatos olvasási szokások, utazás, részvétel kulturális eseményeken, az életen át tartó tanulás, aktív részvétel klubok, egyesületek életében.

4. *Az egyén önjellemzésében* megjelenik a rugalmasság, mint személyiségjellemző pl. motoros-kognitív feladatokban való rugalmas teljesítmény.

5. Olyan *házastárs,* akinek magas kognitív státusza van. Ez a házastárs megemelheti vagy fenntarthatja a személy képességeit, a házastársak hasonlóságának elvére alapozva.

6. *A magas perceptuális feldolgozási sebesség megőrzése* idős korban. Az egyedi intellektuális képességek ugyanis leginkább a észlelés és válasz sebességével járnak együtt.

7. *Az egyéni életúttal való elégedettség.*

Forrás: Schaie, 1994, 310.p.

ÉLETKOR ÉS MUNKATELJESÍTMÉNY

A munkaerőpiacon megjelenő életkori sztereotípiák az idősödő munkavállalók hátrányos megkülönböztetését eredményezik, ugyanakkor számos kutatás bizonyítja, hogy az idősek között egyéni különbségek jóval kifejezettebben a csoportok közötti különbségeknél. Az életkor és a munkateljesítmény összefüggéseinek vizsgálata objektív alapokra helyezheti az idősebb munkavállalók tényleges, munkavégzésre vonatkozó jellemzőit. Ezért a következőkben áttekintjük azokat a kutatási eredményeket, amelyek erre az összefüggésre keresik a választ, és a sztereotípiákkal szemben a valóságos viselkedés illetve képességek feltárását tűzik ki célul.

A munkateljesítmény idős korban

Warr (2000) közel száz kutatási eredmény alapján azt a megállapítást teszi, hogy a fiatal és idősebb munkavállalók teljesítménye között nincs lényeges eltérés, sőt az életkoron belüli

variabilitás nagyobb, mint az életkorok közötti átlagos eltérés. Warr eredményei élesen ellentétben állnak a laboratóriumi körülmények között született, elsősorban a kognitív működés romlását mutató eredményekkel. Ez adódhat abból a lényeges különbségből, ami a laboratóriumi helyzet és a munkavégzés között fennáll, ti. a munkavégzés hatékonyságát a kognitív működés mellett erőteljesen befolyásolják a motivációs, és társas interperszonális tényezők is. Továbbá kísérletet tesz egy négy-tényezős modell felállítására, amely alapján a munkakörök az életkori sajátosságok figyelembevételével kategorizálhatók, és ez alapján meghatározhatóvá válik, hogy mely munkakörök betöltése ajánlható az idősebb munkavállalók számára. A modell az idősödő munkavállalók fizikai, kognitív, esetenként emocionális sajátosságait is integrálja.

6.táblázat. A munkahelyi tevékenység és az életkor változásával várható teljesítmény összefüggései

Fő kategória	Faktorok		Várható kapcsolat az életkorral	Illusztratív foglalkozási tartalmak
	1. Feladatkövetelmények az életkor előrehaladtával nagyobbak az alapvető képességeknél	2. A teljesítmény növelhető a releváns gyakorlással		
1. Életkorral romló tevékenység	Igen	Nem	Negatív	Folyamatos, időkorlátos, adatfeldolgozás; gyors tanulás; nehéz súlyok emelése
2. Életkorral elensúlyozható tevékenységek	Igen	Igen	Nulla	Szakképzett manuális és kognitív munka
3. Életkorsemleges tevékenységek	Nem	Nem	Nulla	Viszonylag kis terheléses tevékenységek
4. Életkorral javuló tevékenységek	Nem	Igen	Pozitív	Ismeret alapú ítéletek, időbeli kényszer nélkül

Forrás: Warr, 1993b in Czigler, 2000, 176.p.

A munkatevékenységek életkori vonatkozásai kapcsán két faktor különíthető el. Az egyik azokra a feladatkövetelményekre utal, amelyeknek az egyén az életkor előrehaladtával egyre kevésbé tud megfelelni (ilyenek pl. a munkamemória, szelektív figyelem stb.) illetve vannak olyan munkafeladatok is, amelyek nem haladják meg az egyén képességeit idős korban sem pl. jól begyakorolt illetve rutinmunka. A másik faktor a gyakorlás szerepét mutatja a tevékenység során. Itt is elkülöníthetők olyan munkafeladatok, amelyekre hatással van a gyakorlottság, illetve amelyekre nincs.

Warr ezen két faktor figyelembevételével osztályozza a munkatevékenységeket:

„A” típusú tevékenység. Azon feladatok és aktivitások tartoznak ide, amelyek olyan kognitív képességeket követelnek, melyeket még egy idősebb ember is képes teljesíteni. Ezen tevékenységekben sokat számít a tapasztalat. Ide tartozik pl. a társas készségek, a szociális tudás elsajátítása, vagy az egymásra épülő tapasztalatok. Ez a kategóriához rendelhető tevékenységek az életkor és a munkateljesítmény pozitív kapcsolatára utalnak: viszonylag stabil munkakörnyezet és feladatok, ahol a tudás és készségek folyamatosan fejleszthetők.

„B” típusú tevékenység. Olyan munkakörök tartoznak ide, ahol a tevékenységek viszonylag egyszerűek, rutinszerűek. Itt csak korlátozott számú készségre van szükség, vagy olyan készségekre, amelyek erősen begyakorlottak, és így a viselkedés tulajdonképpen automatikus. Ilyen körülmények között nem várnak eltérést a fiatalabbak és az idősebb teljesítménye között.

„C” típusú tevékenység. Ezek olyan tevékenységek, melyekben az idősebb embereknek fokozódó nehézségei lehetnek az információfeldolgozás, vagy a fizikai képességek hanyatlása miatt. Mindazonáltal az általános teljesítmény nem romlik, mivel az emberek képesek kompenzálni hiányosságaikat a tapasztalataik révén.

„D” típusú tevékenység. Olyan tevékenységek tartoznak ide, melyek folyamatos és gyors információfeldolgozást, vagy megerőltető fizikai aktivitást igényelnek. Az alapvető képességeik ugyan megvannak a feladat teljesítéséhez az idősebbeknek, de a feladat végrehajtásához ez nem elegendő. Leginkább olyan munkakörökre jellemző, ahol gyors változások vannak, és a korábbi tudás és képességek könnyen elavulttá válnak.

A fentiek szerint az idősebb dolgozók jobb teljesítményt nyújthatnak olyan munkakörökben, ahol a tevékenység tapasztalatra, összefüggések meglátására illetve elemzésére vagy a problémahelyzetek megoldására irányul.

Giniger és munkatársai (1983) könnyűiparban végzett vizsgálata az életkor és a tapasztalat változóit vetette össze a teljesítménnyel, a hiányzással, a balesetesséssel és a munkahelyváltással. Az általuk vizsgált munkakörök esetén figyelembe vették a gyorsaságot illetve a szaktudást, és azt feltételezték, hogy a gyorsaságot igénylő munkakörökben sokkal inkább megjelenik az idősebbek fizikai képességeinek hanyatlása miatt a munkateljesítmény romlása. Ennek ellenére azt találták, hogy az idősebb munkavállalók mindkét fajta munkában (gyorsaság,

szaktudás) felülmúlják fiatalabb munkatársaik teljesítményét. Azt is kimutatták, hogy a munkatapasztalat sokkal inkább meghatározza a munkateljesítményt, mint az életkor. Valószínűsíthetően kompenzációs folyamatok - pl. a felhalmozódott munkatapasztalat - segíti az idősebbeket abban, hogy az általuk ellátott munkakörben megfelelő teljesítményt nyújtsanak. Az idősebbek esetén laboratóriumi körülmények között feltárt hanyatlás tehát nem jelenik meg közvetlenül a munkateljesítményben.

Waldman és Avolio (1986) felhívták a figyelmet arra, hogy az életkor és a munkateljesítmény összefüggése kapcsán lehetnek bizonyos módosító tényezők. Ilyenek találtak például a teljesítményértékelés módját. Amikor az alkalmazottakat a termelékenység objektív indexein értékeli, az idősebb dolgozók szignifikánsan felülmúlják a fiatalabb dolgozókat. Azonban, amikor az idősebb dolgozókat a felettesek globális értékelő skálákkal értékeli, akkor jelentősen alacsonyabb értékeléseket kapnak, a fiatalabb dolgozókhoz képest. Tehát, ha objektívek a teljesítménymutatók, akkor pozitív az összefüggés az életkor és a teljesítmény között, ha azonban becslésszerű módszereket alkalmaznak, az idősebbek kedvezőtlen helyzetbe kerülnek.

Morrow és munkatársai (1992) a hozzáértést, mint módosító tényezőt vizsgálták pilóták teljesítményében. Azzal a feltételezéssel éltek, hogy a szakértelem elsősorban olyan feladatok esetén csökkenti az életkori különbségeket, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a navigációhoz. A pilóták a vizsgálat során a légiforgalom-irányításban tipikus (pl. parancs a repülőgép irányának, pozíciójának, sebességének megváltoztatására) illetve irreleváns üzeneteket kaptak, amit meg kellett ismételnük. Az idősebbek és a fiatalabb pilóták között nem volt kimutatható eltérés a tipikus utasítások megismétlése során, ugyanakkor a kevésbé releváns feladatok esetén az idősebbek gyengébben teljesítettek. A kísérlet eredményei alapján általánosságban is megállapítható, hogy a szakértelem meghatározott feltételek mellett képes kompenzálni az életkori hanyatlást.

Az idősebb munkavállalók teljesítményének feltárása érdekében Ng és Feldman (2008) egy kiterjesztett meta-analízissel a munkateljesítmény tíz dimenzióját - szorosan vett feladat-teljesítmény (core task performance), kreativitás, képzési programokban nyújtott teljesítmény, „organizational citizenship behavior” (OCB, önkéntes szervezeti hozzájárulás), biztonság-teljesítmény (safety performance), kontraproaktív viselkedés (counterproductive behavior), munkahelyi agresszió, szerhasználat (alkohol, drog stb.), késedelmes teljesítés, és hiányzás - elemezték. Eredményeik szerint az életkor többnyire függetlennek bizonyult a szorosan vett feladat-teljesítménytől, a kreativitástól és a képzési programokban nyújtott teljesítménytől, míg erősebb kapcsolatot mutatott a másik hét teljesítménydimenzióval. Az OCB és a biztonság-teljesítmény szignifikáns pozitív kapcsolatban, ezzel ellentétben az általános kontraproaktív viselkedés és specifikus kontraproaktív viselkedések (agresszió, szerhasználat, késedelmes teljesítés, hiányzás) szignifikáns negatív kapcsolatban van az életkorról. Összességében tehát az idősebb munkavállalók jó polgárok, sokkal inkább tudják kontrollálni az érzelmeiket a munkahelyen, és kevésbé hajlamosak kontraproaktív viselkedésekre.

Tényezők a munkateljesítmény megőrzésében

A jártasság

Schooler, Caplan és Oates (1998 in HEDGE et al, 2006) szerint akár több lényeges szempont is szerepet játszhat az idősebbek munkateljesítményének megtartásával kapcsolatban tapasztaltakban: (1) A szakértelem és a tapasztalatok pótolhatják a kognitív működésbeli hiányosságokat. (2) A laborban végzett vizsgálatok speciális feladatai a személyek kognitív képességeinek határát feszegetik, míg az aktuális munkájuk ezt nem igényli. (3) Azok az emberek, akik nagyfokú kognitív leépülést mutatnak, gyakran hagyják el a munkahelyüket. (4) Az idősebb emberek motiváltabbak és elégedettebbek a munkájukkal, ezért akár több erőfeszítést is tesznek.

Park és Gutchess (2000) véleménye szerint az idősebbek gyakran olyan munkakörökben dolgoznak, amelyben jelentős jártassággal rendelkeznek, és tekintélyes gyakorlati tapasztalatuk van a munkafeladattal kapcsolatban. Éppen ez teszi lehetővé a megfelelő teljesítményt, még akkor is, ha már több kognitív funkciójuk is romlásnak indult. Az idősebbek tehát komplex ismeretstruktúrájuk (pl. szakértelem) révén képesek kompenzálni a hiányosságaikat. Továbbá a korábban bemutatott Giniger és munkatársai (1983) által végzett vizsgálat is az előzetes tapasztalatok kedvező, munkateljesítményt befolyásoló szerepét igazolta.

Több faktor modell

Robson és munkatársai (2006) szintén munkahelyi környezetben végzett kutatásokkal a sikeres munkavállalói öregedés tényezőit azonosították, és öt faktort különítettek el: (1) alkalmazkodás és egészség, (2) pozitív társas kapcsolatok, (3) szakmai fejlődés, (4) személyes biztonság, (5) egyéni célok fenntartása. Eredményeik arra is rávilágítottak, hogy a középső és a késői karrierszakaszok között folyamatos az átmenet, tehát nincs ugrásszerű változás, és felhívták a figyelmet az idősödő munkavállalók továbbképzésének és fejlesztésének a szükségességére, mert bizonyíthatóan ez a korosztály is törekszik még céljaink elérése, szakmai tudásuk és felkészültségük sikeresen fejleszthető.

Asszimilatív-akkomodatív stratégiák

A munkavállalók életkorának növekedésével változhatnak igényeik, értékeik, sőt képességeik is, esetleg egészségügyi problémáik jelentkezhetnek, és mindegyikük másképp éli meg ezeket az életkorral együttjáró változásokat. Az életkorral együtt járó veszteségekre kétféleképpen reagálhatnak: (1) asszimilatív megküzdéssel: hozzáigazítják a szituációt saját igényeikhez és fejlődési céljaikhoz; (2) akkomodatív megküzdéssel: a fejlődési igényeit és preferenciáit igazítják a szituáció követelményeihez. Ez utóbbi magába foglalja a célok újraértékelését, vagy új sorrendbe állítását. A munkavállalótól általában azt várjuk, hogy minél idősebb, annál inkább akkomodatív megküzdéssel él, mivel az asszimilatív egyre veszít a hatékonyságából

egyéni, társas vagy környezeti tényezők miatt. Ezt a megközelítést azok a kutatási eredmények is alátámasztják, amelyek szerint a személyes veszteségeket könnyebb átvészelni a saját törekvések leértékelésével, mert ez egyúttal nagyobb kontroll-érzést is ad az illetőknek. Az akkomodatív spirált az a további következmény is gerjeszti, hogy az ilyen stratégiát követők kevesebbet fordítanak képzésekre, inkább az addigi teljesítményüket igyekeznek fenntartani ahelyett, hogy új ismereteket sajátítanak el. (ROBSON et al, 2006, 156.p.)

Tehát az idősödő munkavállalók munkateljesítményének sikeres megőrzésében az asszimilatív és akkomodatív stratégiák együttes alkalmazása tűnik hatékonynak.

KÖVETKEZTETÉSEK

Összegző tanulmányunk abból az ellentmondásból indult ki, hogy az idősekről való vélekedések és az idősödő munkavállalók tényleges munkateljesítménye nincs összhangban, mégis a sztereotípiák hatással vannak az idősebbek elhelyezkedési és munkahely-megtartási esélyeire.

Az idősődéssel együttjáró neurobiológiai, kognitív, és személyiségbeli változások nem hozhatók közvetlenül összefüggésbe a hanyatlással, a teljesítménycsökkenéssel, sőt ezek a változási folyamatok erőteljes egyéni különbségeket is mutatnak, lényegében a nyereség és veszteség dinamikájában ragadhatók meg.

Az öregedés folyamatához való pszichológiai adaptáció létezését, ami egyben a sikeres öregedés alapja is, sikerült munkahelyi körülmények között bizonyítani. A munkateljesítmény megőrzésében mindemellett számos további tényező is szerepet játszik, de a vizsgálatok eredményei azt valószínűsítik, hogy az idősebbek teljesítményére vonatkozó kedvezőtlen vélekedések inkább köszönhetők az életkori sztereotípiáknak, mint a tényleges egyéni teljesítménynek.

Ezek ismeretében hangsúlyozni kell egy olyan szervezeti humán eszköztár szükségességét, amely csökkenti az egyéni elfogultság megjelenését, sőt objektív alapokra helyezi a munkavállaló munkaalkalmasságának illetve teljesítményének megítélését. Továbbá a szükséges változásokat elsősorban a tudáson, információon, az összefüggések megismerésén, a felelősség felismerésén illetve a személyes megtapasztaláson alapuló szemléletformálás hozhatja.

Felhasznált irodalom

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (2009): Resolution on Ageism. <http://www.apa.org/pi/aging/ageism.html> Letöltés dátuma: 2009. 05. 04.

BALTES, M.M., HONN, S., BARTON, E.M. (1983): On the social ecology of dependence and independence in elderly nurse home residents: a replication and extension. *Journal of Gerontology*, 38(5), 556–64.

- BALTES, P. B. (1987): Theoretical Propositions of Life-Span Developmental Psychology: On the Dynamics Between Growth and Decline. *Developmental Psychology*, Vol. 2.1, No. 5, 611-626
- BALTES, P. B.; BALTES, M. M. (1990): Psychological perspectives on successful aging: The model of selective organization with compensation. In: Baltes, P. B., Baltes, M. M. (eds). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge University Press, New York, 1-34.
- BALTES, P. B., SMITH, J., STAUDINGER, U.M. (1992a): Wisdom and successful aging. In: Sonderegger, T. B. (vol. Ed.), Berman, J. J. (series Ed.). *Psychology and Aging: Nebraska Symposium on Motivation*, Vol. 39 in series: *Current theory and research in motivation*. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 123- 168
- BALTES, P.B., SMITH, J., STAUDINGER, U.M. (1992b): Bölcsesség és sikeres öregedés. In: Czigler, I. (szerk.): *Túl a fiatalságon – Megismerési folyamatok időskorban*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 137-169.
- BREWER, M. B., DULL, V., LUI, L. (1981): Perceptions of the elderly: Stereotypes as prototypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 41(4), 656-670
- BUTLER, R. N. (1969): Age-ism: another form of bigotry. *Gerontologist*. 9, 243-246
- BUTLER, R. (1995): Ageism. In G. Maddox (szerk.), *The Encyclopedia of Aging* (2nd ed.). New York: Springer Publishing Co., 38-39
- MCCRAE R.R., COSTA P.T.(1994): The stability of personality: Observation and evaluations. *Current Directions in Psychological Science*, 3:173–175.
- CZIGLER István (2000): Megismerési folyamatok változása felnőttkorban. In: Czigler István (szerk.) *Túl a fiatalságon. Megismerési folyamatok időskorban*. Budapest: Akadémiai Kiadó. 11–130.
- DAXKOBLE, M. (2005). Az idősödő munkaerőről alkotott sztereotípiák a magyar munkaerőpiacon. *Magyar Pszichológiai Szemle* LX 1. 91-109.
- ENGLÄNDER Tibor (2004): NKFP 5/0071/2002 Technikai beszámoló. MTA Pszichológiai Kutatóintézet, Budapest
- ERIKSON, E. H. (1968): *Identity, youth and crisis*. W. W. Norton Company, New York.
- FARKAS É., ENGLÄNDER T. (2008): A jártasság, az emóció és az öregedés hatása a döntéshozatal előkészítő kérdezősködésre. *Pszichológia*, 28, 3, 245-266.
- FÜLÖP Erzsébet Mária (2013): *Az időskorúak nyelvhasználatát és idegennyelv-tanulását befolyásoló tényezők*. Doktori (PhD) értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Nyelvtudományi Doktori Iskola
- GINIGER, S., DISPENZIEN, A., EISENBERG, J. (1983): Age, Experience, and Performance on Speed and Skill Jobs in an Applied Setting. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No 3, 469-475
- KÁLLAI János, BENDE István, KARÁDI Kázmér, RACSMÁNY Mihály (2008): *Bevezetés a neuropszichológiába*. Medicina Könyvkiadó, Budapest
- KESTER J. D., BENJAMIN, A. S., CASTEL, A. D., CRAIK, F. I. M. (2002): Memory in Elderly People. In: Baddeley, A. D.; Kopelman, M. D., Wilson, B. ed. *The handbook of memory disorders*. John Wiley & Sons, Ltd. 543-568.
- KVELL Krisztián, PONGRÁCZ Judit, SZÉKELY Miklós, BALASKÓ Márta, PÉTERVÁRI Erika, BAKÓ Gyula (2011): *A Gerontológia Molekuláris és Klinikai Alapjai*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
- LIANG, J.; LUO, B. (2012): Toward a discourse shift in social gerontology: From successful aging to harmonious aging. *Journal of Aging Studies*, 26(3):327–334

- MCLAUGHLIN, S. J.; CONNELL, C. M.; HEERINGA, S.G.; LI, L. W.; ROBERTS, J. S. (2010): Successful Aging in the United States: Prevalence Estimates From a National Sample of Older Adults. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences, Social Sciences*. 65B(2): 216–226.
- MUNNELL, A. H. , SASS, S. A., SOTO, M. (2006): Employer attitudes towards older workers: Survey results, Work Opportunities for Older Americans. Series 3, July 2006, Center for Retirement Research at Boston College.
- NG TP, BROEKMAN BF, NITI M, GWEE X, KUA EH. (2009): Determinants of successful aging using a multidimensional definition among Chinese elderly in Singapore. *The American Journal of Geriatric Psychology*. 17(5):407-16.
- NG, T. W. H., FELDAMAN. D.C. (2008): The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 2, 392–423
- PALMORE, E. (1999): *Ageism: Negative and positive* (2nd ed.). New York: Springer
- ROBERTS, B. W., MROCZEK, D. (2008). Personality Trait Change in Adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31–35.
- ROBERTS, B. W. ; VIECHTBAUER , W. (2006): Patterns of Mean-Level Change in Personality Traits Across the Life Course: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 2/2006.
- ROBERTS B.W., WOOD D. (2006): Personality development in the context of the Neo-Socioanalytic Model of personality. In: Mroczek D, Little T, editors. *Handbook of personality development*. Mahwah, NJ: Erlbaum; 11–39.
- ROBSON, S. M., HANSSON, R. O., BOOTH, M. (2006): Successful Aging: Criteria for Aging Well in the Workplace. *Journal of Career Development*. Vol. 33, No. 2, 156-177
- ROSEN, B., JERDEE, T. H. (1976A): The Influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, 428-432
- ROSEN, B., JERDEE, T. H. (1976b): The Nature of Job-Related Age Stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, No. 2, 180-183
- ROWE, J. W., KAHN, R. L. (1987): Human aging: Usual and successful. *Science*, 237,143-149.
- SCHAIE, W. K. (1994): The Course of Adult Intellectual Development. *American Psychologist*, 49, 304-313
- SCHAIE, K. W. WILLIS, S. L. (2011): *Handbook of the Psychology of Aging*, Seventh Edition. Elsevier
- SEMSEI Imre (2014): Gerontológia. Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010_0020_gerontologia_magyar/index.html Letöltés dátuma: 2015. 10. 16.
- SNAPE, E., REDMAN, T. (2003): Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, Vol. 13 No 1, 78-89
- SLOTTERBACK, C. S., SAARNIO, D. A. (1996): Attitudes toward older adults reported by young adults: Variation based on attitudinal task and attribute categories. *Psychology and Aging*, Vol. 11(4) 563-571
- SZÁSZVÁRI Karina (2011): Az időszedő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák. PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Pécs

TIRINGER István, KASZÁS Beáta (2013): Az időskor pszichológiai jellemzői. In: Kiss Enikő Csilla, Sz. Makó Hajnalka (szerk.) Mentálhigiéne és segítő hivatás. Pro Pannónia Kiadó Alapítvány

WALDMAN, D. A., AVOLIO, B. J. (1986): A Meta-Analysis of Age Differences in Job Performance. Journal of Applied Psychology Vol. 71, No. 1, 33-38

WARR, P. (1993a): In what circumstances does job performance vary with age? European Work and Organizational Psychologist, (3), 237-249

WARR, P. (1993b): Milyen körülmények között változik az életkorral a munkahelyi teljesítmény? In: Czigler I. (szerk.) (2000): Túl a fiatalságon–Megismerési folyamatok időskorban. Akadémiai Kiadó, Budapest, 171-183

WOOLF, L. M. (1998): Ageism: An Introduction. <http://www.webster.edu/~woolfm/ageism.html>.
Letöltés dátuma: 2009. 05. 24.

MUNKAERŐPIACI TENDENCIÁK ÉS KIHÍVÁSOK – FÓKUSZBAN AZ AGRÁRKUTATÁS

LABOUR MARKET TRENDS AND CHALLENGES – FOCUSING ON AGRICULTURAL RESEARCH

SZABÓ Anett Krisztina

Kulcsszavak: *Europa 2020, Horizont 2020, KFI ráfordítások, kutatói állomány, agrárágazat, tudományos teljesítmény*

Keywords: *Europe 2020, Horizon 2020, cost of RDI, staff of researcher, agricultural sector, scientific achievement*

JEL kód: *J43*

ÖSSZEFOGLALÓ

A kutatás-fejlesztés és az innováció (KFI) napjaink fókuszába kerül, hiszen egy szervezet, nemzetgazdaság, gazdasági unió, de még egy kontinens versenyképességét is alapjaiban határozza meg. A 2008-as gazdasági válság rávilágított arra, hogy ha hosszú távon a már megszokott üzletmenetet folytatjuk, akkor a fokozatos hanyatlás vár ránk. Az Európa 2020, Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedési stratégiájának fő célja a válságból való kilábalás, a munkahelyteremtésen és az életszínvonal növelésen keresztül. A 2014-2020-as időszakra az Európai Unió által az Európa 2020 Innovatív Unió keretprogram alappilléréként indított Horizont 2020 minden eddiginél nagyobb költségvetéssel rendelkezik, fő célja a KFI támogatása. A Horizont 2020 program 3 fő pillére a „Kiváló tudomány”, az „Ipari vezető szerep” és a „Társadalmi kihívások”. A Program, „Kiváló tudomány” pillérében célként jelenik meg a kutatók kapcsolatainak és ismereteinek bővítése, a tudományos életpályájuk támogatása, hiszen a KFI eredmények - melyekre alapvetően a 2. és a 3. pillér fókuszál - a humán erőforrás milyenségétől és mennyiségétől is függ.

A tanulmányban átfogóan bemutatom az Európai Unió, illetve Magyarország KFI-s adatait, mint a KFI-re fordított források összegét, a ráfordítások ágazati megoszlását, illetve a kutatással, fejlesztéssel és innovációval foglalkozó dolgozók számát. A tanulmányban a Központi Statisztikai Hivatal adatainak köszönhetően lehetőségem nyílt a magyar munkaerőpiaci jellemzők és tendenciák feltárására egy részletesebb elemzéssel, ahol különösen nagy figyelmet fordítottam az agrárszektorra. Munkám során kiemelten foglalkozok az agrárkutatók utánpótlásának kérdésével, ezért a megfelelő (kutatói bázist támogató, utánpótlást biztosító) Programok kialakításához nélkülözhetetlennek tartom a már meglévő adataink rendszerezését és értelmezését. A vizsgálataim során többek között ismertetem a kutatói létszám korcsoportonkénti megoszlását, a tudományos fokkalal és címmel rendelkezők számát és az általuk elért publikációs eredményeket is.

A tanulmányban elsősorban a Központi Statisztikai Hivaltól gyűjtött idősoros szekunder adatok kerülnek feldolgozásra leíró statisztikai módszerekkel.

SUMMARY

Nowadays our focus is on research, development and innovation (RDI) because the RDI determine fundamentally the competitiveness of the organization, the national economy, the economic union as well as the continent. The 2008 economic crisis has highlighted that if we continue our long-term business cycle, we are faced with a gradual decline. The main goal of Europe 2020, the Smart, sustainable and inclusive growth strategy is to get out of the crisis, through create jobs and raise living standards. For the 2014-2020 period the European Union had launched the Horizon 2020 which is the pillar of Innovation Union Framework Program has larger budget than ever before, with the main objective of promote RDI. The Horizon 2020 has 3 main pillars, namely 'Excellent science', 'Industrial leadership' and 'Societal Challenges'. The pillar 'Excellent science' aims to develop researchers relations and widening their knowledge, particularly because the outcomes of RDI - which are in the focus of the 2nd and 3rd pillars - depend on the kind and quantity of human resources too.

The comprehensive study presents RDI data of the European Union and Hungary, as allocated to RDI, the sectoral distribution of expenses and the number of employees working with the research, development and innovation. The study pays special attention to particularities and trends of the agricultural labor market special attention to the agriculture sector thanks to the time-series data collected by the Central Statistical Office. During the examination of the Hungarian agricultural RDI labor market data is revealed including the number of researchers at distribution of the groups of ages, of academic degrees and titles of publications and their number of publication results.

In the document, secondary time-series data collected mainly by the Central Statistical Office have been analysed with the methods of the descriptive statistics.

BEVEZETÉS

Globalizált világunknak és a 2008-ban kirobbant nemzetközi gazdasági válságnak köszönhetően a hosszú évek, évtizedek alatt elért gazdasági és szociális fejlettségünk kárba veszett. „2009-ben a fejlett világ recesszióba került, és a feltörekvő országok gazdasági növekedése is lelassult. A fejlett országok 3,2%-osra becsült teljesítménycsökkenését a fejlődő világ 2,4%-os gazdasági növekedése nem tudta ellensúlyozni. Az Egyesült Államokban a GDP 2,4%-kal esett vissza, jelentősebben, 4,2%-kal zsugorodott a termelés az EU-ban és 5%-kal Japánban. Kínában a GDP viszonylag magas ütemben, 8,7%-os ütemben növekedett.” (Belyó 2011, 73)

Az európai vezetők egyetértettek abban, hogy gyors beavatkozásra van szükség a válság következményeinek kezelésére, illetve stratégiát kell kidolgozniuk, a gazdaság új hajtóerejének meghatározására, ez lett az Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. (Európa 2020, 2010)

„Az Európa 2020 stratégia 3, egymást kölcsönösen megerősítő prioritást tart szem előtt:

- Intelligens növekedés: tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása.
- Fenntartható növekedés: erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság.
- Inkluzív növekedés: magas foglalkoztatás, valamint szociális és területi kohézió jellemezte gazdaság kialakításának ösztönzése.” (Európa 2020, 2010, 5)

A prioritások alapján meghatározásra kerültek az európai célok (5 kiemelt területen, mint a foglalkoztatás, kutatás és innováció, éghajlatváltozás és energia, oktatás, valamint a szegénység elleni küzdelem), majd a brüsszeli ajánlásokat követően minden nemzet meghatározta vállalásait. (Európa 2020, 2010) (1. táblázat)

1. táblázat. Európai és magyar célok 2020-ra

Európai célok	Magyar vállalások
20-64 év közöttiek 75%-os foglalkoztatottsága	20-64 év közöttiek 75%-os foglalkoztatottsági szint
EU GDP-jének 3%-át kutatás-fejlesztésre (KF) kell fordítani	A GDP 1,8%-át KF-re kell fordítani
Teljesíteni kell a „20/20/20” éghajlat-változási/energiaügyi célkitűzéseket	Üvegház hatású gázok kibocsátásának 10%-os csökkentése a 2005-ös évi bázishoz képest. A teljes energiafogyasztás 14,65%-ának megújuló energiából való fedezése.
Az iskolából kimaradók arányát 10 % alá kell csökkenteni, és el kell érni, hogy az ifjabb generáció 40 %-a rendelkezzen felsőoktatási oklevéllel.	10% alatti arány az iskolából kimaradók számában. 30,3%-nál magasabb arány a 30-34 év körében, akik felsőoktatási oklevéllel rendelkeznek.
20 millió fővel csökkenteni kell a szegénység kockázatának kitett lakosok számát.	A szegénység kockázatának kitett lakosok számának 450.000 fővel való csökkentése.

Forrás: (Európa 2020, 2010, 5) és Az Európa 2020 (2013) adatai alapján saját gyűjtés.

A Bizottság minden prioritási témakörben, 7 kiemelt kezdeményezést javasol a haladás ösztönzésére, melynek egyike az Innovatív Unió. „Az Innovatív Unió kezdeményezés a keretfeltételek illetve a kutatásra és innovációra fordított finanszírozás javítására szolgál annak érdekében, hogy az innovatív ötletekből a növekedést és foglalkoztatást segítő termékek és szolgáltatások jöjjenek létre.” (Európa 2020, 2010, 5)

Horizont 2020

Az Innovatív Unió kezdeményezés alappillére a 2014-2020-as időszakra meghirdetett Horizont 2020 program (továbbiakban Program), mely minden eddiginél nagyobb, megközelítőleg 80 milliárd eurós költségvetéssel rendelkezik. „A segítségével több áttörés, felfedezés és világszerte meglátás születhet meg úgy, hogy a laboratóriumok nagyszerű ötleteit elviszi az üzleti megvalósításig”. (Horizont 2020, 2014, 5)

A projektek értékelésénél és kiválasztásánál a következő szempontok kerülnek értékelésre: a kiválóság, a szakmai színvonal, a konzorcium és annak menedzsmentje és a projekt uniós szinten mérhető hatása. (Decsák et al., 2017) (Horizont 2020, 2015)

Kiemelt célja a Programnak – a „Kiváló tudomány” pilléren keresztül –, hogy a tudományos áttörésekből üzleti lehetőségeket, illetve innovatív termékeket és szolgáltatásokat készíthessenek a pályázók. A fenti cél megvalósítása érdekében a kutatástól a piaci hasznosításig terjedően az innovációs lánc minden szakaszához támogatást nyújt. (Horizont 2020, 2014)

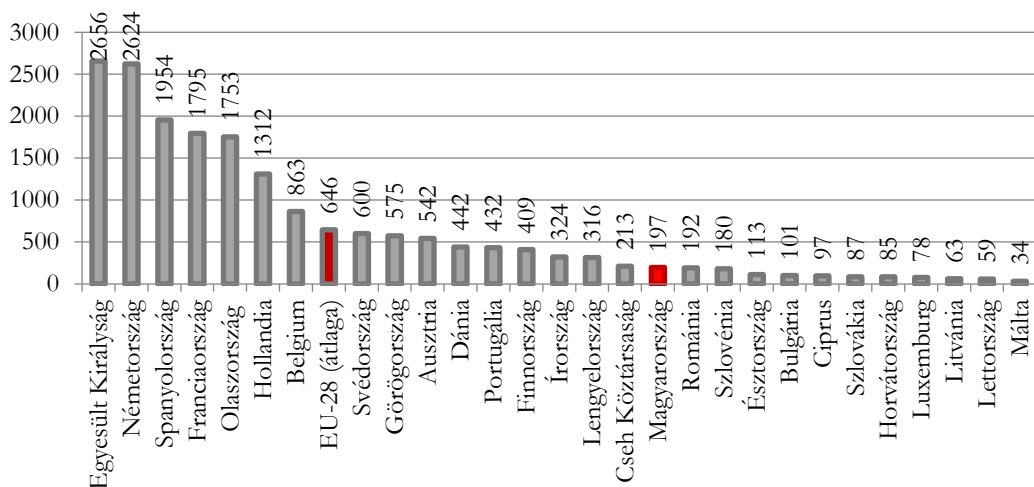
A hangsúly az európai uniós társadalmi kihívások (például az élelmezésbiztonság, fenntartható mezőgazdaság és erdőgazdálkodás, biogazdaság, egészségügy, energia, közlekedés) kezelésén van. (Horizont 2020, 2014) Az utóbbi évben láthatóvá vált számunkra az is, hogy a napjainkban formálódó pályázati felhívások tématerületeinek kijelölése során a Program, az Uniót érintő aktuális, illetve a jövő problémáira keresi a megoldást.

Az „Iparági vezető szerep” pillér segíti a vállalkozásokat abban, hogy olyan technológiákba fektethessenek be, mellyel jelentős hatékonyság és versenyképesség növelés érhető el. Természetesen nem elegendő önmagában a vállalkozások beruházásainak közfinanszírozása, további célja a Programnak, hogy további kutatási beruházásokra ösztönözze a szervezeteket, illetve megteremtse a (KFI) kapcsolatot a vállalkozások és a közszféra között. (Horizont 2020, 2014) Azzal, hogy a vállalkozások hatékonyabbá, versenyképesebbé válnak, új piaci lehetőségeket, termékeket és ezáltal munkalehetőségeket teremtenek.

Elmondható a Programról, hogy – a KFI területén – a versenyt erősíti, hiszen csak azok a pályázatok, pályázók nyerhetnek el brüsszeli forrásokat, akik „a terület kiválóságait jelentik”. (Horizont 2020, 2015) Sajnos ebben a versenyben az eddigi időszakokban nem büszkélkedhetünk kiemelkedő eredményekkel. A Horizont 2020 keretprogram 2014-2015 dec. 1-i időintervallumban a nyertes pályázatok számában jelentősen elmaradunk az EU 28 átlagától. (EC, 2016) (1. ábra)

Nemzeti cél, hogy a Program 2018-2020-as időszakában megjelenő felhívásaira felkészüljünk, melyhez elengedhetetlen az erőforrásaink számbavétele, a lehetőségeink felmérése és további akciók, stratégiák kidolgozása. A Horizont 2020 és az azt követő programok kiírásaira való sikeres pályázáshoz a jelentkezőktől megkövetelt kiválóságot személyi, intézeti és nemzeti szinten is hosszú távon biztosítanunk kell.

A nemzetközi kiírásoknak megfelelő és a nyugati bizalmat kiérdemlő pályázatokat innovatív, kitarító, nemzetközi munkában jártas, motivált kutatókon alapuló pályázati konzorciumok által kerülhetnek beadásra. Nem szabad azonban megfeledeznünk arról, hogy a verseny a Program után is folytatódik, ezért hosszú távon szükséges a fenti feltételeknek megfelelő kutatói bázist nemzeti szinten fenntartani és munkájukat támogatni. Ezzel kapcsolatban szükségessé válik a munkaerőpiac sajátosságainak áttekintése.

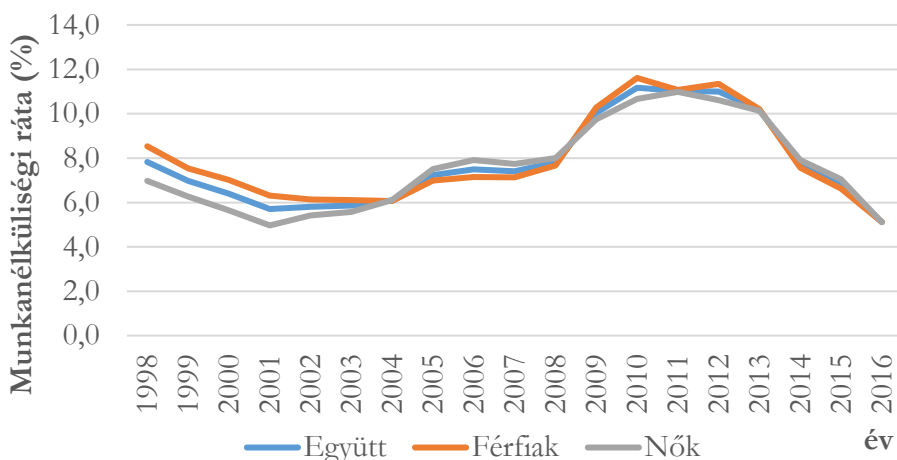


1. ábra. A teljes H2020 program nyertes pályázatainak tagországi lebontása (2015. december 1. előtt aláírt támogatási szerződések alapján) (db)

Forrás: EC, 2016

Munkaerőpiac

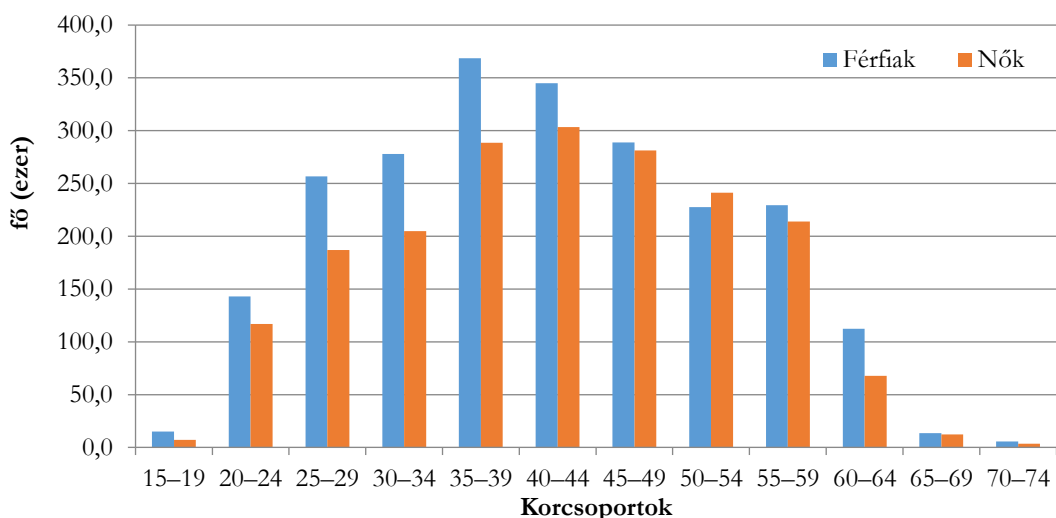
A válság hatására 2008 II. negyedévéről 2009 II. negyedévére 4,8 millió fővel nőtt a munkanélküliek száma az EU-ban, melyből 82.000 fő magyar nemzetiségű volt. A válság következtében kiemelten a férfiak veszítették el munkahelyüket, mivel a jellemzően nőket foglalkoztató textil- és élelmiszeripar területén a kapacitások csökkentése már a válságot megelőzően lezajlottak. (KSH, 2010) (2. ábra)



2. ábra. Munkanélküliségi ráta nemenként Magyarországon (2008-2016, fő)

Forrás: KSH, 2017a

Ha a foglalkoztatottak korcsoportonkénti sűrűségfüggvényére gondolunk, akkor egy piramisnak kell előttünk megjelenie, ahol a piramis legmagasabb pontjait elérő hasábok a 35-44 év közöttiek képviselik. A 35-44 év közöttieknél idősebb, illetve fiatalabb foglalkoztatottak száma nagyságrendileg megegyezik, azonban számuk jelentősen elmarad a középkorúakétól. (KSH, 2017b) Felmerül a kérdés, hogy ki fogja pótolni a jelenleg a piramis csúcsát képező munkavállalókat a jövőben? (3. ábra)



3. ábra. Foglalkoztatottak száma nemenként Magyarországon (2015, fő)

Forrás: KSH, 2017b

Napjainkban az Y¹ és az azt követő generációk kerülnek a fókusz középpontjába mind a szakmai-, mind pedig az üzleti élet vezetőit célzó folyóiratokban, melynek 2 fő oka van. Az első ok, hogy képviselői jelentős mértékben jelennek meg a munkaerő piacon, valamint egyre inkább növekszik a számuk a vezető beosztásúak körében. Másrésztől problémát jelent, hogy nincs annyi megfelelően képzett munkavállaló, mint amennyire a szervezeteknek szüksége lenne. (Mizsur, 2016) Az agrárképzésnek hazánkban hosszú évszázadokra visszanyúló gyökerei vannak, ennek ellenére a mezőgazdasági foglalkozások egyre kevésbé népszerűek a frissen végzett diplomások körében. Dajnoki, Kun (2016) a vizsgált mintájuk alapján megállapították, hogy a mezőgazdaságban felülreprezentáltak a férfi frissdiplomások a többi ágazat képviselőihez képest. (Dajnoki, Kun, 2016)

„A 2011-es népszámlálás időpontjában az agrárvégzettségűek 65%-a nem a szakmájában dolgozott. A pályaelhagyók között 50-50%-ban található nők és férfiak.” (Dajnoki, Kun 2016, 290) Az a tendencia figyelhető meg a mezőgazdaságban, hogy minél magasabb az iskolai végzettsége a dolgozónak, annál kisebb a valószínűsége, hogy hosszú távon az ágazat-

¹ A bevett nemzetközi és hazai gyakorlat szerint a Y generációnak az 1980 és 1994 között születettek tekintik. A Z generációba pedig az 1995 és 2010 között születettek tartoznak.

ban marad, mivel a nemzetgazdaság átlagától 20-30%-kal elmarad az itt megszerezhető átlagjövedelem. (Popp, 2014) Az agráriumban dolgozók mellett külön figyelmet érdemelnek az agrárkutatói területen érintett személyek helyzetének vizsgálata. E folyamat során számos szempont áttekintésére kerülhet sor, de a tevékenység általános megítélésére az „eredményesség”, és annak egyik mérési lehetősége, a publikációs teljesítmény felmérése válik meghatározóvá.

Publikációs teljesítmény

Az egyik leggyakrabban alkalmazott tudományometriai értékelési eljárás, melynek célja a publikációs koncentrátság mérése (a publikációk mennyisége és a hivatkozások száma közötti kapcsolatot mutatja be), Jorge E. Hirsch nevéhez fűződik. Hirsch, mutatójának meghatározását eszerint fogalmazta meg: „Egy kutató h -indexe h , ha h számú publikációja külön-külön legalább h idézetet kapott, a többi publikációja pedig külön-külön kevesebb, mint h idézetet.” (Hirsch, 2005, 1) (4. ábra)



4. ábra. Különböző szakterületek magyar publikációinak Hirsch-indexe (1996-2015)

Forrás: Honváriné, 2017, 197

Honváriné (2017) cikkében meghatározta az egyes tudományágak publikációinak Hirsch indexét, illetve az átlagos hivatkozások számát. A szerző azt is részleteiben kifejti publikációjában, hogy nem érdemes az egyes szakterületek Hirsch indexét összehasonlítani, mert azok értéke szakterületfüggő.

Bár az indexet több kritika is érte, több módosított változata megjelent (például a kor szerint korrigált h-index (Sidiropoulos et al. (2007), egyéni h-index (Batista et al. (2006), önidézésmentes h-index (Schreiber 2007)), mivel továbbra is ez a leginkább alkalmazható és alkalmazott módszertan a kutatók publikációs teljesítményének mérésére, valamint ennek révén nyílik mód arra, hogy az eltérő tudományterületeken tevékenykedő kutatók releváns értéket adó értékelését elvégezzük a továbbiakban e mutató elemzésére támaszkodok.

Az egyes publikációk hatásának bemutatására az adott szakterületen való idézettség átlaga is, mint mutató megjelenik. Az 1996-2015 között megjelent publikációkra vonatkozóan az 1-es táblázatban Honváriné (2017) eredményei alapján bemutatásra kerül a magyar publikációk átlagos hivatkozási száma tudományáganként.

2. táblázat. Egy magyar publikációra jutó átlagos hivatkozási szám szakterületenként (1996-2015, db)

Tudományág megnevezése	Hivatkozások számának átlaga
Idegtudomány	22,82
Biokémia, genetika és molekuláris biológia	20,69
Orvostudomány	16,18
Fizika és csillagászat	15,25
Gyógyszertudomány, toxikológia	15,25
Kémia	15,01
Földtudomány	14,62
Vegyésmérnöki tudomány	14,22
Környezettudományok	12,80
Mezőgazdaság- és biológiai tudományok	10,69
Anyagtudomány	10,51
Matematika	7,05
Műszaki tudományok	6,25
Számítástudomány	5,94
Társadalomtudományok	4,81

Forrás: Honváriné, 2017, 197

ANYAG ÉS MÓDSZER

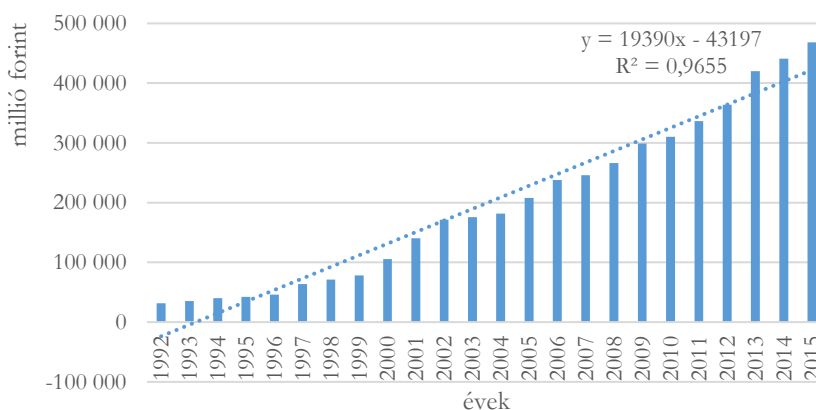
Kérdésként merül fel, hogy az agrár KFI munkaerőpiacon is hasonló, vagy egy teljesen új tendenciával találkozhatunk, mint a nemzeti-, vagy az agrárgazdasági munkaerőpiacot leíró tendenciák. További kérdésként merül fel az is, hogy milyen kutatói tömeget jelent egy-egy tudományág és ennek milyen költség vonzata van. Vajon az egyes tudományágakban (jelen cikkben kiemelten az agráriumban) milyen a nemek közötti-, illetve a korcsoportonkénti megoszlás a kutatók körében? Nem elegendő csak az inputokat számba venni, ezért a rendelkezésre álló adatokból a KFI tevékenység eredményeit szintén bemutatom, melyre a publikációs eredmények, illetve a szabadalmi eredmények számát (gyakoriságát) használom.

Kutatásom adatait a Központi Statisztikai Hivatal által évente közreadott Kutatás-fejlesztés Statisztikai tükrökhöz kapcsolódó adattábláiból gyűjtöttem. Jelen tanulmányban a 2015-ös valamint lehetőség szerint az azt megelőző évek adatai kerülnek áttekintésre és a leíró statisztikai módszerek által vizsgálatra. A publikáció témája indokolná a munkaerő piaccal kapcsolatos hosszú távú idősoros adatok elemzését, azonban erre a KSH oldalán közzétett adatok és jelentések alapján csak korlátozottan van lehetőség.

A módszertani választásomat az indokolja, hogy jelenleg a KSH adattáblákat közül, melyek csak korlátozottan kerülnek kiértékelésre (Statisztikai tükrök formájában), melyek csak feldolgozást követően tudják támogatni az ágazati stratégiák, programok kialakítását. A leíró statisztikai módszerek alkalmazásával lehetőségem nyílik a vizsgálat tárgyát képező jelenség tömör, számszerű jellemzése az adatok elemzésére és rendezésére. (Kövesi et al, 2015)

EREDMÉNYEK

Magyarország KFI ráfordításainak összegét (folyó értéken) mutatja be az 5. ábra. A ráfordítások összegére lejobban a lineáris egyenes illeszkedik. Az ábra oszlopai jól mutatják számunkra, hogy a KFI ráfordítások szigorú monoton trendet követ.

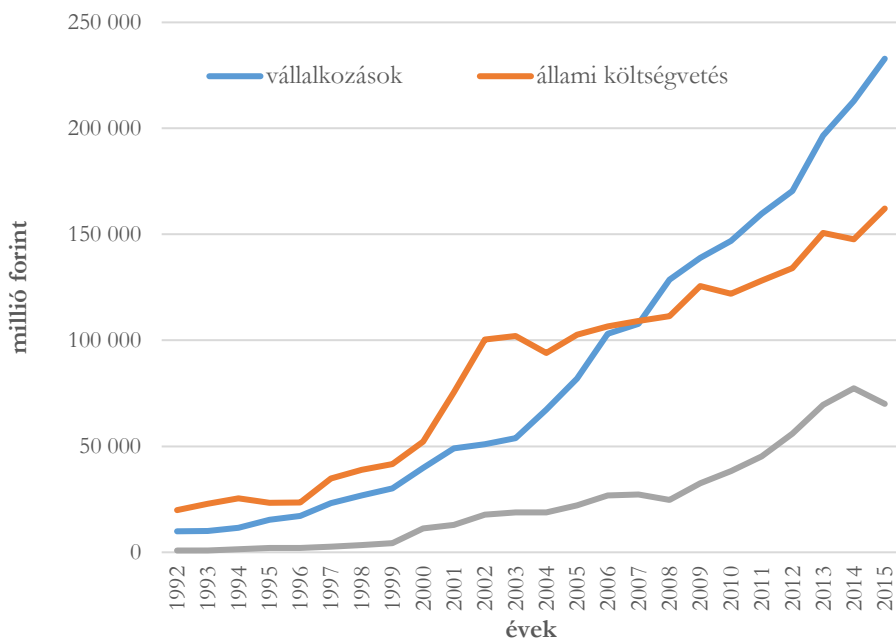


5. ábra. Magyar KFI ráfordítások összege (1992-2015)

Forrás: KSH, 2016 2. munkalap adatai alapján saját készítés

A KFI ráfordítások szektoronkénti forrását a 6. ábra mutatja (elhagyva az egyéb állami forrásokat, mivel annak összeg elhanyagolható). Az ábra bemutatását fontosnak tartom, mert a válság idején egy rendkívül érdekes változás történt:

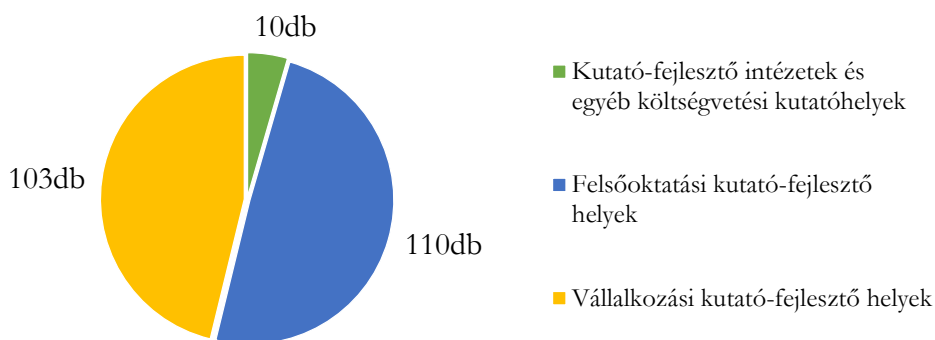
1. a külföldi KFI ráfordítások összege hirtelen megugrottak az országban,
2. a válságot megelőző időszakot jellemző állami ráfordítások túlsúlya megszűnt,
3. 2008-at követően a vállalatok többet fordítanak KFI-re, mint az állam.



6. ábra. Magyar KFI ráfordítások összege szektoronként (1992-2015)

Forrás: KSH, 2016 2. munkalap adatai alapján saját készítés

2014. évi LXXVI. törvény szerint kutatóhely az, amely alap, illetve főtevékenységként vagy ahhoz kapcsolódóan kutatás-fejlesztési tevékenységet folytató intézmény, szervezeti egység vagy vállalkozás. Kutatóhelyek az alábbi csoportok szerint rendezhetők: kutató-fejlesztő intézetek és egyéb kutatóhelyek, felsőoktatási kutató-fejlesztő helyek, vállalkozási kutató-fejlesztő helyek. (2014. évi LXXVI. törvény)



7. ábra. Agrárkutatási szervezetek száma (2015.) (db)

Forrás: KSH, 2015 53. munkalap adatai alapján saját szerkesztés

Magyarországon a felsőoktatási kutató-fejlesztő helyek és egyéb költségvetési kutatóhelyek, illetve vállalkozási kutató-fejlesztő helyek vannak, melyeknek száma meghaladja a 100-at 2015-ben. Kutató-fejlesztő intézmények és egyéb költségvetési kutatóhely mindössze 10 volt ugyanebben az időszakban. (7. ábra)

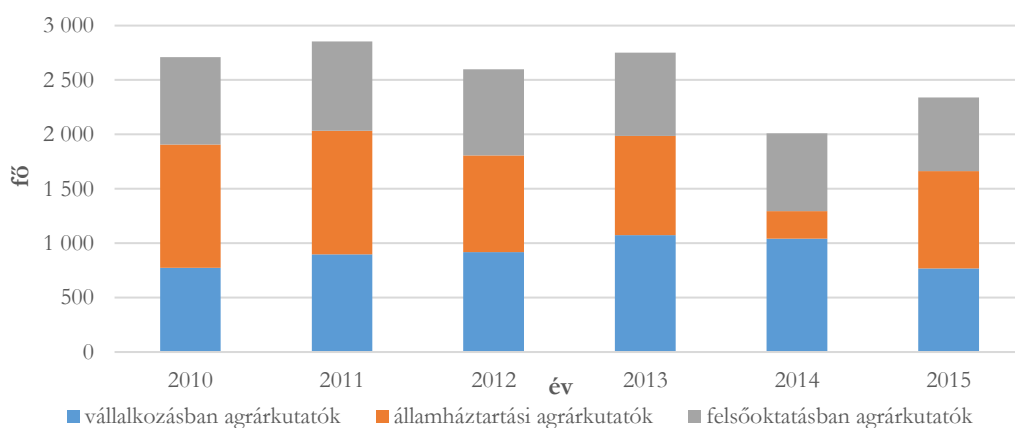
A 2015-ös évben a 38.418 kutatóból mindösszesen csak 1.738 fő kutató dolgozott az agrár-kutatás területén. Messze a legtöbb kutató a műszaki- (12.677 fő), természet- (10.791 fő), társadalom- (4.640 fő) és orvostudomány (4.630 fő) területen végzet KFI feladatokat. (3. táblázat)

3. táblázat. A kutatók létszáma tudományáganként (2015, fő)

Tudományág	<25	25–34	35–44	45–54	55–64	65<=	Összesen
Természettud.	311	3 996	3 288	1 724	1 197	275	10 791
Műszaki tud.	393	4 897	4 211	1 701	1 219	256	12 677
Orvostud.	27	1 330	1 423	999	679	172	4 630
Agrártud.	22	449	603	319	277	68	1 738
Társadalomtud.	20	830	1 607	1 034	964	185	4 640
Bölcsészettud.	2	460	1 266	1 098	958	158	3 942

Forrás: KSH, 2015 39. munkalap

Az agrárium területén idősoros adatként a teljes munkaidejű dolgozóra átszámított dolgozói létszám ismert a 2010-es évtől kezdődően. Alapvetően a vállalkozásokban és a felsőoktatásban nem volt jelentős létszámváltozás. A 2014-es évre az állami alkalmazásban dolgozók számában (teljes munkaidőre átszámítva) történt jelentős változás.



8. ábra. Agrárkutatók létszáma teljes munkaidejű dolgozóra átszámítva (2010-2015)

Forrás: KSH, 2015 44. munkalap adatai alapján saját szerkesztés

Még árnyaltabb kép tárul elénk, ha az egyes ráfordításokat egy-egy (teljes munkaidejű egyenértékben) kutatóra, fejlesztőre vetítve tekintjük át szektoronként (felsőoktatási-, vállalkozási- illetve egyéb kutató-fejlesztő intézet) és tudományáganként. (4. táblázat)

4. táblázat. Egy kutatóra, fejlesztőre (teljes munkaidejű egyenértékben) jutó K+F-költség, ezer forint

Tudományág	Kutató-fejlesztő int.	Felsőoktatási kutató-fejlesztő hely	Vállalkozási kutató-fejlesztő hely	Átlagosan
Természettudomány	12 488	8 771	17 580	14 752
Műszaki tudomány	9 592	10 304	21 138	20 089
Orvostudomány	9 365	10 425	15 709	11 229
Agrártudomány	11 923	13 069	27 454	16 682
Társadalomtudomány	17 818	8 206	9 854	10 815
Bölcsészettudományok	6 924	7 085	7 179	7 014
Összesen	11 515	9 171	19 835	15 934

Forrás: KSH, 2015 27. munkalap

Az átlagos egy kutatóra jutó ráfordításokat tekintve a műszaki tudományok ígérkeznek a leginkább költségigényesnek, majd ezt követi az agrártudomány. Érdekes jelenség, mindkét tudományágnál, hogy a vállalkozási kutatóhelyek több, mint kétszeresét fordítják egy-egy kutatóra vetítve, mint a kutató-fejlesztő intézetek vagy a felsőoktatási kutató-fejlesztő helyek. (3. táblázat)

Vállalkozási kutató-fejlesztő helyeket tekintve messze az agrárkutatókra jut a legmagasabb ráfordítás, majd ezt követi a műszaki-, természet-, és orvostudomány. Felsőoktatásban hasonló sorrendet kapunk. Kutató-fejlesztő intézeteknél azonban az eddigiektől eltérő módon a társadalomtudományok kutatóira jut a legmagasabb ráfordítás, majd a második helyen a természet- és az agrártudományok kapnak helyet. (4. táblázat)

KSH [2015, 27] táblája szerint a kutató-fejlesztő intézetek az összes tudományág ráfordításainak 66,8%-át, a felsőoktatási kutatóhelyek a ráfordításaik 67,6%-át, míg a vállalkozások 50,2%-át fordítják bérekre és jövedelmekre. Az egy kutatóra fordított költségek és a bérekre és jövedelmekre fordított költségek hányadosával lehetőség nyílik meghatározni a 3 szektorban az átlagos béreket. Szükséges leszögezni, hogy ez az eredmény csak arra ad lehetőséget, hogy a szektorok között rangsort tudjunk állítani. Mélyebb következtetést nem tudunk belőle levonni, hiszen ágazaton belül, a szakmai és tudományos teljesítményen kívül is még számtalan tényező befolyásolja a kutatók, kutatói csoportok bérét. Az 5. táblázat eredményeit tekintve igazolni látom azt, hogy a versenyszféra, a kutatói részére a szakirodalmi (mint például Popp, 2014 kutatásának) megállapítással egybecsengően valóban képes magasabb pénzügyi

ráfordításokat biztosítani a jövedelmekre és a bérekre, mint a kutató-fejlesztő intézetek vagy a felsőoktatás.

5. táblázat. Egy agrárkutatóra jutó átlagos bér és jövedelem ráfordítás a vállalkozási-, költségvetési- és a felsőoktatási kutató-fejlesztő intézetekben (2015. év)

	Kutató-fejlesztő intézet és egyéb költségvetési kutatóhely	Felsőoktatási kutató-fejlesztő hely	Vállalkozási kutató-fejlesztő hely
Egy kutatóra jutó KF költség (ezer forint)	11923,00	13069,00	27454,00
Bérek és jövedelmek (%)	0,67	0,68	0,50
Egy kutatóra jutó átlagos bér és jövedelem ráfordítás (ezer forint)	7964,56	8847,71	13672,09

Forrás: KSH, 2016 27. munkalap adatai alapján saját számítás

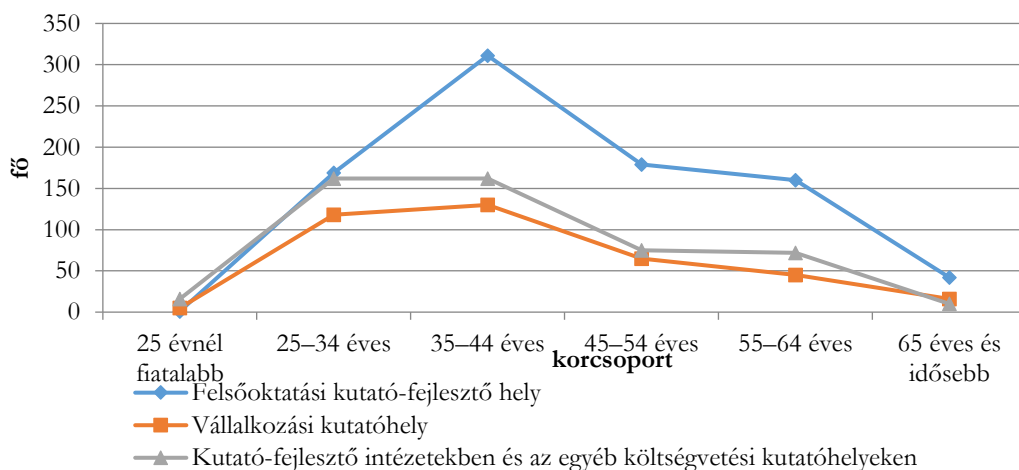
A 2015-ös és a 2014-es évet vizsgálva megállapítható, hogy az agrárkutatói létszámban egy jelentős kutatói bővülés ment végbe (98 fővel emelkedett az agrárkutatók állománya). Az állománybővülés a kutató-fejlesztő helyeken történt, míg a vállalkozási- illetve a felsőoktatási szektortól egy elvándorlás történt 2015-re. 107 agrárkutató hagyta el a vállalkozási szektort. (6. táblázat)

6. táblázat. A kutatók létszáma az agráriumban korcsoportonként (2014. és 2015. év; fő)

Intézetek szerint	<25	25–34	35–44	45–54	55–64	65<=
Kutató-fejlesztő (2015.)	16	162	162	75	72	10
Kutató-fejlesztő (2014.)	3	47	68	31	36	9
Vállalkozásokban (2015.)	5	118	130	65	45	16
Vállalkozásokban (2014.)	5	158	144	172	61	23
Felsőoktatásban (2015.)	1	169	311	179	160	42
Felsőoktatásban (2014.)	5	196	302	199	147	34
Kutatók száma (2015.)	22	449	603	319	277	68
Kutatók száma (2014.)	13	401	514	402	244	66
Változás (2014-2015)	9	48	89	-83	33	2

Forrás: KSH, 2015 tudkut14; tudkut15 táblázat adatai alapján saját szerkesztés

A kutatói állomány korcsoport szerinti megoszlását ábrázolva egy normál eloszlású Gauss-görbét kapunk. Látható, hogy a kutatók jelentős részét (34,5%-át) a 35-44 év közötti kutatók teszik ki. A 2015-ös év kutatói állománya ágazati szinten kiegyenlítettnak tűnik, hiszen az Y és Z generáció tagjai szép számmal választják az agrárkutatói pályát, nagyságrendileg meg-egyeznek számuk azokkal a kutatókkal, akik kutatói életpályájuk végéhez közelednek. (9. ábra)

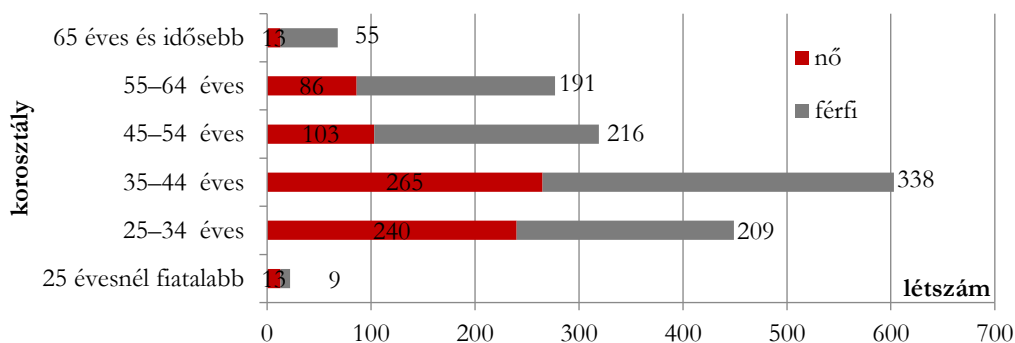


9. ábra. Az agrárkutatók megoszlása életkor szerint az egyes szektorok között (2015.)

Forrás: KSH, 2015 40.; 41.; 42. munkalap alapján saját szerkesztés

Általánosságban elmondható, hogy egyre inkább csökken a mezőgazdasági munkák iránti érdeklődés, azonban az újonnan belépő kutatók száma a KFI területén bizakodásra ad okot. Az Y és a Z generáció agrárkutatói életpályán való elindítását speciális, utánpótlást biztosító program támogatja (fiatalkutatok.naik.hu), melynek köszönhetően a kutató-fejlesztő intézetekben történt bővülés direkt módon kerül támogatásra a 2015-ös évben már 3. alkalommal.

A korcsoportonkénti nemek megoszlását tekintve érdekes megfigyelnünk azt, hogy minél fiatalabb a vizsgált korcsoport, annál magasabb a női kutatók aránya. A 65 évnél idősebb kutatók 19%-a, a 55-64 év közöttiek 31%-a, a 45-54 év közöttiek 32%-a, a 35-44 év közöttiek 44%-a, 25-34 év közöttiek 53%-a és a 25 év alattiak 59%-a nő. A 25-34 közöttiek, illetve a 25 évnél fiatalabb kutatók esetében a nők száma meghaladja a férfiakét. (10. ábra)



10. ábra. Agrárkutatók nemenkénti megoszlása korcsoportonként (2015, fő)

Forrás: KSH, 2015 39. munkalap adatai alapján saját szerkesztés

36.307 db magyar és idegen nyelvű publikáció született a 2015-ös évben, melyből 2.238 db származott az agrártudomány területéről. (7. táblázat) Amennyiben megvizsgáljuk, hogy egy kutató átlagosan mennyi publikáció jut adott tudományágban, akkor azt kapjuk eredményként, hogy átlagosan 1,29 tudományos közlemény jut egy agrárkutatóra, mellyel a 3. helyen szerepel ebben az összehasonlításban. A legmagasabb eredményt 2,066 darabbal a bölcsészettudomány-, majd 1,96 darabbal a társadalomtudomány érte el. (3. táblázat alapján)

7. táblázat. A megjelent publikációk a kutató-fejlesztő helyek tudományági besorolása szerint, (2015, db)

Tudományág, szektor	Magyar nyelvű		Idegen nyelvű		
	Könyvek, könyvfej.	Cikk szakfolyóiratokban	Könyvek, könyvfej.	akadémiai aktákban megjelent cikkek	szakfolyóiratban
Természettudomány	657	953	469	597	5 820
Műszaki tudomány	317	1 041	200	438	1 463
Orvostudomány	468	1 096	204	219	2 880
Agrártudomány	205	1 186	64	208	575
Társadalomtudomány	3 101	3 334	1 116	329	1 222
Bölcsészettudomány	2 615	3 496	1 082	410	542
Összesen	7 363	11 106	3 135	2 201	12 502

Forrás: KSH, 2015 30. munkalap

A szabadalmi bejelentéseket tekintve szakterületenként sajnos rendkívül gyenge eredményeket láthatunk a mezőgazdaság területén. A 2015-ös évben 1 szabadalmi bejelentést tettek az agrárium területéről, ezzel szemben 2014-ben nem volt egyetlen egy sem, a 2013-as és 2012-es évben is mindössze 2-2 bejelentést tettek a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatalához. A többi szakterületen ennél sokkal jobb eredményeket értek el, kiemelten a műszaki, biotechnológia és gyógyszeripar területén. Megjegyzendő, hogy a biotechnológia az agrártudomá-

nyok között is megjelenik, azonban a szabadalmi besorolásokhoz köthető információk alapján nem beazonosítható, hogy a biotechnológiai bejelentések közül melyek köthetőek az agráriumhoz. Ezzel együtt a többi tudományterületen is megjelennek olyan innovációs teljesítmények (pl. állatgyógyászat), amelyek a mezőgazdaság területén hasznosulnak, ahhoz köthetőek (8. táblázat)

8. táblázat. Szabadalmi bejelentések száma szakterületenként (db)

Szakterület	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gyógyszeripar, biotechnológia	81	84	72	104	64	94
Gépelemek	96	98	128	130	94	117
Kémia	45	40	36	51	34	65
Műszerek	71	90	113	90	86	125
Fémtermékek	57	64	50	56	54	71
Villamos gépek	55	51	37	41	29	40
Elektronika	13	21	26	18	17	18
Egyéb ipari termékek	38	42	29	59	44	54
Élelmiszer, dohányipar	23	27	27	26	22	39
Kő-, agyag- és üvegtermékek	28	24	17	20	20	16
Számítógépek, irodagépek	14	12	35	14	17	39
Mezőgazdaság	–	–	2	2	–	1
Papír-, nyomdaipar	12	12	8	18	11	12
Gépjárművek	20	24	23	25	23	25
Építőipar, épületszerkezetek	32	24	14	17	12	14

Forrás: KSH, 2015 82. munkalap

KÖVETKEZTETÉSEK

A 2008-ban berobbant gazdasági válság rámutatott a világ és Európa vezető számára, hogy új stratégiák szerint kell a gazdaságot irányítani és támogatni. Az EU-ban így megalkotásra került az Európa 2020 stratégia, mely meghatározta a gazdasági recesszióból való kilábalás fő pontjait (foglalkoztatás, kutatás és innováció, éghajlatváltozás és energia, oktatás, valamint a szegénység elleni küzdelem). A Horizont 2020 program, az Európa 2020 fő célkitűzéseit célzottan támogatja a KFI-n keresztül 2014–2020 között. A Horizont 2020 program, minden eddigi európai programnál nagyobb költségvetéssel rendelkezik.

A magyar KFI ráfordításokat tekintve 2008-ig az állami ráfordítások folyamatosan meghaladták a vállalati, illetve (nagyságrendekkel) a külföldi ráfordításokat. 2008-ban azonban egy jelentős fordulat történt, a vállalkozások a gazdasági recesszió hatására ráébredtek arra, hogy ha nem képesek a megújulásra, az innovációra, akkor veszélyeztetik szervezetük fennmaradását és elzárják magukat a növekedés lehetőségétől. 2008-tól a vállalkozások több erőforrást

fordítottak a KFI-re, mint az állam. A KFI-re fordított vállalati és állami források közötti olló azóta csak növekszik.

Egy kutatóra, fejlesztőre (teljes munkaidejű egyenértékben) jutó átlagos K+F-költségeket vizsgálva a műszaki-, agrár- és természettudományok a leginkább költségigényesek. Az agrárium területén működő vállalatok mindössze a költségeik 50,2%-át fordítják bérekre és bérjellegű kifizetésekre szemben az állami 67%-os vagy a felsőoktatási kutatóintézetek 68%-os ráfordításaival. Annak ellenére, hogy a vállalatok arányaiban a legkevesebbet fordítják a bérekre, még is jelentősen magasabb béreket képesek biztosítani kutatói számára.

Az agrárkutatók létszámában (kiemelten az állami szervezeteknél) 2014-ben volt egy jelentősebb visszaesés, azonban 2015-re ez korrigálódott. 2015-ig a vállalati szektorban az agrárkutatók száma folyamatosan gyarapodott, azonban ez 2015-ben megtört és sokan elhagyták ezt a vállalkozásokat. Arra vonatkozóan adathiány miatt nem terjed ki a vizsgálat, hogy ebben az évben történt állami bővülést a vállalkozói szektor visszahúzódása mennyire támogatta.

Az agrárkutatók kor szerinti összetételére jellemző a 35-44 év közöttiek túlsúlya. A 45-54 közöttiek, illetve a 25-34 év közöttiek száma nagyságrendileg megegyezik. Az újonnan belépő agrárkutatók száma az Y és Z generáció tagjai közül biztatóak, azonban továbbra is támogatni kell a fiatalok körében azokat a programokat, mellyel vonzóvá válhat az agrárium és az agrárkutatás, hiszen a jelenleg nagy tömegben képviselt 34-44 év közötti kutatók feladatait át kell tudni venniük a következő generációknak. A szakirodalmakban (pl. Dajnoki, Kun 2016) felhívják a szervezetek figyelmét arra, hogy az Y és Z generáció tagjai már kevésbé lojálisak, ezért a szervezetek (munkavállalói) megtartási és a motiválási képessége még inkább felértékelődik.

Az agrárpiaci trenddel ellentétben, ahol jellemző a férfiak túlsúlya, az agrárkutatás egyre inkább elnőiesedik. A 25-34 közöttiek, illetve a 25 évnél fiatalabb kutatók esetében a nők száma meghaladja a férfiakét. Munkám során, ahol 36 év alatti firsstdiplomásokat toborzok egy kutatói utánpótlást elősegítő programba, én is hasonló tapasztalatokról számolhatok be. A jövőben minden féle képen érdemes a női és férfi szerepekkel kapcsolatos (gender) kérdéssel foglalkozni (az agrár) KFI területén.

36.307 db magyar és idegen nyelvű tudományos közlemény született a 2015-ös évben, melyből 2.238 db származott az agrártudomány területéről. Az egy főre jutó publikációkat tekintve az agrárkutatók a további tudományágak képviselőinek versenyében a 3. helyet éri el 1,29-es átlagértékével. A Hirsch index bírálatai között találkozhatunk azzal az észrevétellel, hogy egyes szakterületek képviselői, mint például a bölcsészettudomány kutató publikációs szempontból nehezebb helyzetben vannak (mint például a társadalomtudomány kutatói), hiszen náluk jellemzően hosszabb terjedelmű publikációk születnek, így annak elkészítési ideje is nagyobb időintervallumot vesznek igénybe. Azonban a publikációk számát tekintve ez a nehézség hazánkban a KSH adatokból nem tűnik ki, ezért vállaltam ezen eredmények összehasonlítását.

Sajnos a szabadalmi bejelentések számában messze a leggyengébb eredményt hozza a mezőgazdaság. Az agrárium területén a kutatás-fejlesztés területéről jó aránnyal kerülnek ki publi-

kációk, azonban az innováció mértékét jelző szabadalmakban jelentős lemaradás tapasztalható a többi szakterülethez képest. Fontosnak tartom kiemelni azt, hogy ezek a számok némiképp torzító hatásúak, hiszen például a gyógyszeripar, biotechnológia, a kémia és a műszaki területen született szabadalmak szintén pozitív hatással vannak az agrárium fejlődésére.

A Horizont 2020 program különösen nagy hangsúlyt fektet az innovativitásra, a szakmai kiválóságra, a konzorcium összetételére és menedzsmentjére. Ahhoz, hogy hosszú távon (Horizont 2020 pályázati kiírásain is) versenyképes agrárgazdasággal rendelkezünk a kutatói létszám bővítésén túl nélkülözhetetlen az agrárkutatók – nemzetközi – együttműködések fokozása és a kutatási eredményeik gyakorlatba való átültetése. Továbbá kiemelten fontosnak tartom, hogy a versenyszférához hasonló (bér és jövedelem jellegű, illetve egyéb költségek közötti) költségmegosztás jellemezze az állami érdekeltségű KFI tevékenységeket is. Természetesen itt nem a bérek negatív irányban való elmozdítását tartom fontosnak, hiszen azok jelenleg is elmaradnak a versenyszféra által kínáltaktól, hanem további erőforrás bővülést javaslok a kutatási tevékenység közvetlen költségeinek finanszírozására, mellyel lehetővé válna egy magasabb színvonalú kutatói infrastruktúra kialakítása.

Köszönetnyilvánítás

Ezúton szeretnék köszönetet mondani Dr. habil. Vásáry Miklós témavezetőmnek szakmai támogatásáért.

Hivatkozott források

Batista, P. D., Campiteli M. G., Kinouchi O., Martinez A. S., (2006) Is it possible to compare researchers with different scientific interests? *Scientometrics*. 68. évf. 1 szám. 179-189 pp.

Belyó Pál (2011) A válság hatása a magyar gazdaságra. *Tudományos Közlemények, ÁVF*, Budapest 71-90 pp. ISSN 1585-8960

Dajnoki K., Kun A. I. (2016) Frissdiplomások foglalkoztatásának jellemzői az agrárgazdaságban, *Gazdálkodás* 60. évf. 4. szám Budapest, 289-334 pp.

Decsák T., Fekete A., Kránitz L., Kunya Zs., Szabó A., (2016) Az Európai Innovációs Partnerség szerepe és lehetőségei a magyar mezőgazdaság fejlesztésében. *Ecoteam Közgazdasági Hallgatói Egyesület, Miskolc*, 94 pp.

Európa 2020 (2013) Az Európa 2020 stratégia Magyarországon. http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/magyarorszag/progress-towards-2020-targets/index_hu.htm

Európa 2020 (2010) A Bizottság közleménye, Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. Brüsszel, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf 38 pp.

European Commission (2016) Horizon 2020 Societal Challenge 2 Gap Analysis Report (2016) <https://forskningradet.pameldingssystem.no/auto/1/Final%20version%20of%20Societal%20Challenge%20%20report.pdf> (letöltés: 2016. december 02.)

Hirsch J. A., (2005) An index to quantify an individual's scientific output. <http://arxiv.org/pdf/physics/0508025v2.pdf>

Honváriné K. V., (2017) A tudományos teljesítmény mérése Hirsch-indexszel. Statisztikai Szemle, 95. évfolyam 2. szám, KSH, Budapest pp 188-206

Horizont 2020 (2014) Horizon 2020 rövid bemutatása. Az Európai Unió kutatási és innovációs keretprogramja. Kutatási és Innovációs Főigazgatóság. 35 pp.

Horizont 2020 (2015) <http://www.h2020.gov.hu/horizont2020-program> (2016. december 2.)

Horizon 2020 (2016) <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/what-horizon-2020> (2016. december 02.)

Kövesi J., Tóth Zs., Erdei J. (2016) Kvantitatív módszerek. Budapesti Műszaki Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Üzleti Tudományok Intézet, Budapest, 168 pp.

Központi Statisztikai Hivatal (2010) A válság hatása a munkaerőpiacra. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/valsagmunkaeropiacra.pdf> ISBN 978-963-235-275-6

Központi Statisztikai Hivatal (2016) Kutatás-fejlesztés, 2015 táblázatok http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=301771&p_temakor_kod=KSH&p_session_id=279844015296405&p_lang=HU (letöltés: 2016. december 02.)

Központi Statisztikai Hivatal (2017a) Munkanélküliségi ráta korcsoportok szerint, nemenként (1998–), http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf017.html

Központi Statisztikai Hivatal (2017b) A foglalkoztatottak száma korcsoportok szerint, nemenként (1998–) http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf006.html

Mizsur A., (2016): A munka fogyasztói. HVG, (21) 59-62 pp.

Popp J. (2014) Hatékonyság és foglalkoztatás a magyar mezőgazdaságban. Gazdálkodás, 58. évf. 2. sz. 173-184 pp.

Schireiber m. (2007) Self-citation corrections for the Hirsch index. Europhysics Letter. 78. évf. 3. szám <https://doi.org/10.1209/0295-5075/78/30002>

Sidiropoulos A., Katsaros D., Manolopoulos Y., (2007) Generalized Hirsch h-index for disclosing latent facts in citation networks. Scientometrics. 72. évf. 2 szám 253-280 pp.

2014. évi LXXVI. törvény (2014) Törvény a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról. https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1400076.TV

**A MUNKAERŐPIAC ÁLTAL ELVÁRT KOMPETENCIÁK
MEGJELENÉSE A GAZDASÁGI FELSŐFOKÚ KÉPZÉS
KÉPZÉSI ÉS KIMENETI KÖVETELMÉNYEKBEN**

**PRESENCE OF THE COMPETENCE EXPECTATIONS BY
THE LABOUR MARKET IN THE ECONOMIC HIGHER
LEVEL VOCATIONAL TRAINING**

KÁRPÁTI-DARÓCZI Judit

Kulcsszavak: *kompetenciák, készségek, képességek, tudásmenedzsment, kkv-k, vezető, vállalkozó, munkaerő-piac, emberi erőforrás, képzés, tacit, explicit tudás, gazdasági felsőfokú szakképzés*

Keywords: *competences, skills, abilities, knowledge management, SME-s, leader, entrepreneur, labour market, human recourse, education, training, tacit, explicit knowledge, economical higher-level vocational training*

JEL kód: *A23*

ÖSSZEFOGLÓ

A magyar felsőoktatási szakképzés során megszerzendő tudás elsődleges célja a gyakorlatban használható vagy igény vezérelt tudás, azaz a szükséges kompetenciák megszerzése. A munkaerő-piacon a kompetencia a dolgozónak a munkához elvárt tudását, a feladatok elvégzéséhez szükséges képességét jelenti. Így a foglalkozásokhoz, munkakörökhöz, illetve szakképesítésekhez rendelt kompetenciák meghatározzák a dolgozóktól elvárt követelményeket. A fentiek tükrében a felsőfokú szakképzésben részt vevő hallgatóknak a képzési program végére – és annak eredményeként – el kell érnie az aktív és önálló tevékenység szintjét. Ez egy teljes paradigmaváltást követel meg a felsőoktatástól. A magyar felsőoktatás szabályozásában jelentős változást jelentett a korábbi bemenet- és folyamatszabályozásról a képzési és kimeneti követelmények (KKK) formájú szabályozásra való áttérés. A másik fontos feladat a kettős kimeneti követelménynek való megfelelés: a felsőoktatási intézményeknek minden kimeneti szinten biztosítaniuk kell a végzettek számára egyrészt a munkaerő-piacon való elhelyezkedés, másrészt a tanulmányaik folytatásának lehetőségét. A harmadik kihívás, amelynek a felsőoktatási intézményeknek meg kell felelnie a kibocsátott munkaerő mobilitásának erősítése, ezáltal az európai munkaerő-piac hatékonyságának javítása.

Ebben a tanulmányban – primer és szekunder kutatásunk eredményeire támaszkodva – azt kívánjuk bemutatni, hogy a gazdasági felsőoktatási képzés képzési és kimeneti követelményeiben milyen hangsúllyal jelennek meg a munkaerőpiaci elvárások. A kvalitatív kutatásunk alapjául az ún. „Grounded Theory” elmélet szolgált, míg a kvantitatív vizsgálat alapját a vállalkozásvezetők körében végzett kérdőíves felmérésünk adta.

SUMMARY

The primary goal of the knowledge to be acquired in the course of Hungarian higher level vocational training is the acquisition of practical or demand-driven knowledge, i.e. of the required competences. On the labour market, competence means the worker's knowledge required for work, their ability required to perform the tasks. Thus, the competences assigned to occupations, job titles and vocational qualifications determine the expected requirements from the workers. In the light of the above, by the end of the training programme – and as a result of which – students in higher level vocational training must attain the level of active and independent activity. This demands a complete paradigm shift in higher education. The transition from the previous input and process control to the training and output requirements (KKK) type of control meant a significant change in the regulation of the Hungarian higher education. Another important task is to comply with the dual output requirements: at all output levels, higher education institutions should provide on the one hand labour market employment for the graduates, on the other hand the possibility of continuing their studies. The third challenge that must be met by higher education institutions is the strengthening of the mobility of the released labour force, thereby the improvement of the efficiency of the European labour market.

In this study – relying on primary and secondary research results – we wish to show what significance is given to the labour market requirements appearing in the training and output requirements of the economic higher

level vocational training. The so called „Grounded Theory” served as the basis for the qualitative research, whereas the quantitative research was based on our questionnaire survey conducted among business leaders.

BEVEZETÉS

A gazdálkodó szervezetek teljesítményét elsősorban a humán erőforrás hozadéka határozza meg, hiszen egyetlen vállalkozás sem képes jobban teljesíteni saját munkatársainál (Drucker, 1992), ezért elengedhetetlen az emberi tényező szerepe, az emberi erőforrás felértékelődése. Drucker már 1969-ben megfogalmazta a tudás fontosságát egy szervezet működésében (Drucker, 1969).

Az emberi erőforrás fontossága a szervezeteknél egyértelmű és szoros összefüggésben áll a tudásmenedzsmenttel. *Felmerül azonban a kérdés, hogy milyen munkaerőre van szükségük a vállalkozásoknak a fenti célok eléréséhez.*

Napjaink társadalmának valamennyi szféráját áthatja a tudományos és technikai tudás, és a szakemberek tudástársadalomnak nevezik. A tudás alapú társadalom fogalma – a tudásalapú gazdaság fogalmával szinonimaként – az Európai Unió törekvéseiben is már 2002-ben megjelent (EC, 2002).

A tudásalapú gazdaság az állampolgárok felé azt a jelzést adja, hogy a képzettség szakmai tartalma és szintje, a tudás és a kompetenciák folyamatos megújítása döntően meghatározza a sikeres életpályát. Ez igen erős társadalmi elvárást és nyomást gyakorolt és gyakorol ma is a felsőoktatási intézményekre és a felsőoktatás-politikára egyaránt. Éppen ezért szükségessé vált a felsőoktatás képzési kínálatának, oktatási szolgáltatásainak és a képzési szerkezetnek a folyamatos megújítása, az ismeretátadás módszereinek, eszközeinek minőségelvű fejlesztése. A gazdasággal és társadalommal szoros kapcsolatban élő, a változásokra rugalmasan reagáló szolgáltató felsőoktatás szükségessége új megvilágításba helyezte az intézményi autonómia és felelősség, valamint irányítási jogosítványok megosztásának és a hatékony intézményi menedzsmentnek a kérdését. Az élethosszig tartó tanulás túlmutat az iskolapadon. Magába foglalja többek között a munkahelyen, tanfolyamon, otthon, autodidakta módon történő tanulást, vagyis az iskolarendszeren kívüli tanulási lehetőségeket is. (Tratnyek, 2013)

A tudás fogalmánál különbséget lehet tenni a személyes tudás, a csoportok által birtokolt tudás, illetve a szervezeti szintű tudás között. A *személyes tudás* az egy személy által birtokolt hitek összessége. A *csoportok által birtokolt tudás* a mindennapos interakciók során kifejlődő normák, rutinok és szakértelem, míg a *szervezeti szintű tudás* megosztott hitek csoportja, amelyet a csoporton belül lévő egyének birtokolnak. (Sanchez at al., 1996).

Davenport és Prusak nézete szerint a tudás információk, ötletek, szabályok és folyamatok kombinációját jelenti, olyan szakértelmet, amely a tudással rendelkezők birtokában van (Davenport-Prusak, 1999)

Sveiby megfogalmazásában a tudás olyan képesség, amely cselekvést tesz lehetővé. Ebből kiindulva meghatározhatók a tudás főbb jellemzői: tacit, tevékenység-orientált, szabályok által megalapozott és folyamatosan változó. A tudásalapú szervezetek központi feladata a tudás átadása, amely a tradíció vagy az információ átadásán keresztül valósul meg. A tradíció átadásának tekinthető az a folyamat, amely során a tanítvány személyesen újra megalkotja a mester tudását. Az új tudás befogadására mindig hatással van a befogadó birtokában lévő előzetes tudás. Sveiby a tudás fogalmának többféle értelmezése miatt inkább a kompetencia fogalmát használja (Klimkó, 2001).

Ahhoz, hogy a szervezeti tudást a vállalkozás minél hatékonyabban feltérképezze, kiaknázza és megossza, minél hatékonyabban működő, szervezet-specifikus tudásmenedzsment rendszerre van szükség (Gaál et al, 2009). A stratégiai menedzsmentkutatások domináns paradigmája szerint a vállalatok számára az egyediséget jelentő, a versenytársak által nem másolható tudás és képességek biztosítják a hosszú távú versenyelőny forrását, ezért a vállalatok versenyképességének valódi alapja - az explicit, kodifikált tudással szemben - a mások számára láthatatlan tacit tudás. (Hrabovszki, 2009).

Az európai lakosság folyamatos elöregedése, a növekvő migráció, az egyéni életutak mind fontosabbá válása, a munkanélküliség magas szintje különösen hatással volt arra, hogy a szakemberek a tudás mellett meghatározzák a kompetencia, majd a kulcskompetencia fogalmát. (Mihály, 2003) Az emberi erőforrás fejlesztésének kompetencia-alapú megközelítése a gazdaságtudományokban is és az iskolai oktatás területén is fokozatosan a figyelem középpontjába került (Berényi, 2012). A kompetenciák segítségével jól leírhatók a vállalati-szervezeti sikeresség követelményei, amelyekből levezethetők az egyénekre vonatkozó elvárások is.

A kompetenciával foglalkozó szakirodalmi forrásokban a leggyakrabban említett kulcsszavak a következők: *a környezeti változásokhoz való alkalmazkodás, gyakorlati viselkedés, problémamegoldás, komplexitás, általános jelleg és kognitív folyamat* (Binet, 1916; Burt, 1931; Wechsler, 1944; Humphreys, 1979; Sternberg-Salter, 1982; Gardner, 1993; Gottfredson, 1998; Feuerstein, 2002).

A kompetencia fogalmát egyes szerzők az egyén (hallgató, tanuló, munkavállaló, vezető, stb.) oldaláról, mások a szervezetek (vagy a napi munkarend, az oktató tananyag) oldaláról közelítik meg. A kompetencia-megközelítések két alapvető típusát Martin és Staines *Managerial Competences in small firms* című munkájukban foglalták össze (Martin-Staines, 1994). Az egyén oldaláról történő kompetencia-megközelítést *income szemléletű*, míg a munkakört és feladatokat, kompetenciaterületeket a középpontba állító megközelítéseket *outcome szemléletű megközelítésnek* nevezik.

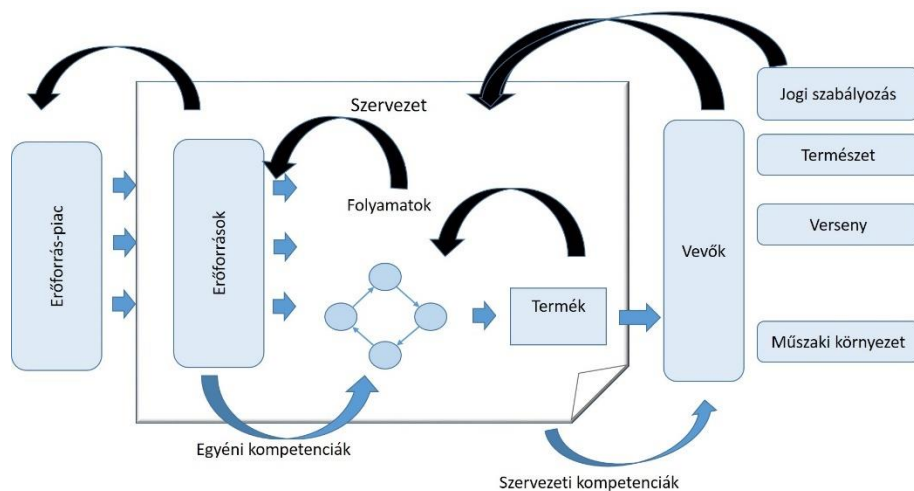
McClelland harvardi professzor tekinthető a kompetencia koncepció úttörőjének. Míg korábban a kompetenciakutatással foglalkozó szakemberek úgy gondolták, hogy a legkiválóbb munkavállaló kiválasztásához annak magatartását kell vizsgálni, ezért személyiségi teszteknek vetették alá a jelentkezőket, addig McClelland arra kereste a választ, hogy milyen tényezők vetítik előre egy egyén munkateljesítményét, illetve általában az életben elért sikereit; van-e

olyan képesség- vagy tulajdonságegyüttes, amely – ha rendelkezünk vele – biztosítja számunkra a beválást (McClelland, 1951).

A Felnőttoktatási Törvény 29§ 10. pontjának meghatározása szerint a „kompetencia a felnőttképzésben részt vett személy ismereteinek, készségeinek, képességeinek, magatartási, viselkedési jegyeinek összessége, amely által a személy képes lesz egy meghatározott feladat eredményes teljesítésére.” (2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről).

Krisztián pedig úgy véli, hogy a kompetencia megelőző fejlődési folyamatok következménye, a munkaerő-piaci helytállási képességnek egyfajta summázása (Krisztián, 2010). Mindez a képzés oldaláról felveti a „Mit tanítsunk, hogy jó gazdasági szakembert kapjunk?” kérdést. Erre válaszként szolgálhatnak a tudás oldaláról elvárt követelmények (Gaál et al, 2009), valamint a képző intézmények tantervi anyagai. A különböző foglalkozások, szakmák ellátására vállalkozók számára előírt ismeretek, tudások, tapasztalatok komplexumát általában a kompetencia fogalma alá soroljuk. A kompetencia azonban Krisztián szerint következmény, amely a képességek, ismeretek és tapasztalatok kapcsolatain épül.

Berényi úgy látja, hogy a kompetencia-követelmények végső forrásai a vevők és a stratégiai környezet. Szerinte a szervezeti kompetenciákat ezekhez kell igazítani, mérni és fejleszteni, az egyéni kompetencia-követelményeket pedig a szervezeteikből levezetni (1. ábra.)



1. ábra Kompetenciák kapcsolata a szervezettel

Forrás: Berényi (2012:8)

Mivel az 1990-es évektől a kompetencia fogalma általánosan elterjedté vált és gyakorlatilag minden kognitív jelenséget kezdtek kompetenciaként emlegetni (Szakács-Bánfalvi, 2010), ezért a fogalom egységesítése érdekében az Európai Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) – a Svájci Szövetségi Statisztikai Hivatal és az Egyesült Államok Oktatási Minisztériuma, illetve az USA Oktatásstatisztikai Központja közreműködésével – elindította a DeSeCo (Defining and Selecting Key Competencies) nevű programját (1997-2002)

Ez a program egyrészt értelmezte a *kulcskompetencia fogalmát*, másrészt a definiálás mellett felsorolta a legfontosabb területeket is¹. A DeSeCo-program értelmezése szerint „a kompetencia képesség a komplex feladatok adott kontextusban történő sikeres megoldására” (Mihály, 2003).

A DeSeCo-program hatására több nemzetközi és hazai szervezet készítette el a kompetencialistáját.

Az Európai Bizottság 2002-ben kiadott egy összegzést, amelyben három fő témát érintett: egyrészt meghatározta a kulcskompetenciák fogalmát, másrészt megkísérelte annak bemutatását, hogy az egyes országok saját szempontjukból mely kompetenciákat tekintik a legszükségesebbeknek és miért éppen azokat, harmadrészt pedig az implicit (tacit) és az explicit (kodifikált) tudás közti különbséget is elsőként értelmezte (European Commission, 2002).

Az Európai Bizottság és Tanács 2006-os „az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról” című ajánlása tartalmazza azt az európai referenciakeretet, melyben megfogalmazásra kerülnek azok a kulcskompetenciák, amelyek minden ember számára szükségesek a tudásalapú társadalomban való személyes önmegvalósításhoz és foglalkoztathatósághoz.

A referenciakeret a következő kulcskompetenciákat határozza meg (2006/962/EK: 13):

- Az anyanyelven folytatott kommunikáció
- Az idegen nyelveken folytatott kommunikáció
- Matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén
- Digitális kompetencia
- A tanulás elsajátítása, tanulni tudás kompetencia
- Szociális és állampolgári kompetenciák
- Kezdeményezőképeség és vállalkozói kompetencia
- Kulturális tudatosság és kifejezőképeség kompetencia².

Ezen kompetenciák mindegyike beépült az Európai Képesítési Keretrendszer szempontjai közé (Mihály, 2010).

Magyarországon a kompetencia fogalma leginkább mint a munkafeladat elvégzésére való alkalmasság határozódott meg, melynek két dimenzióját hozták létre: a foglalkozáshoz / munkakörhöz kapcsolódó kompetencia elvárásokat (mint feladatprofil), valamint a munkavállaló személyéhez kötődő kompetenciakészletet (mint tulajdonságkompetencia-profil) (Henczi,

¹ A projekt neve: „Kompetenciák meghatározása és kiválasztása: Elméleti és fogalmi alapok”, melynek áttekintése Mihály Ildikó: Még egyszer a kulcskompetenciákról című tanulmányában található részletesen (Mihály, 2003).

² Az Európai Tanács a kulcskompetenciák kiegészítéseképpen öt, úgynevezett alapkészséget (általános készséget) határozott meg: információs és kommunikációs technológiák, technológiai kultúra, vállalkozás, idegen nyelvi kommunikáció és szociális kapcsolatok. (Mihalkovné, 2013)

2006). A munkáltatói kompetenciaelvárások kapcsán Polónyi szerint a kompetencia semmit és mindent jelent (Polónyi, 2007)

A versenyképes és a folyamatosan megújulásra képes tudás elsődleges forrása az oktatás és a képzés (Tóthné Borbély, 2012).

A felsőoktatási intézmények számára elengedhetetlen tudni, hogy a munkaerőpiac milyen kompetenciákkal rendelkező munkaerőt vár el. Ennek megfelelően kell kialakítani az egyes képzések kimeneti követelményeit.

A felsőoktatási rendszer a kínálatát csak úgy tudja a vele szembeni társadalmi igényeknek folyamatosan megfeleltetni, ha kialakul az érdekelt felek közötti megfelelő kommunikáció és annak közös nyelve. Veres Pál ilyen „közös nyelv”-nek tekinti a képzési keretrendszert. A képesítési keretrendszer a kereslet számára a tanulási eredményekkel (a kimeneti kompetenciák alapján) arról ad információt, hogy a végzett hallgatók a képesítési szintnek megfelelő – a gyakorlatban is hasznosítható – szakmai és személyes kompetenciákkal rendelkeznek. Ugyanezen kimeneti kompetenciák meghatározása a felsőoktatási intézmények számára pedig célt és kötelezettséget jelent: az intézményeknek úgy kell megszervezniük a tevékenységüket, hogy az általuk képzett hallgatók tanulmányaik elvégzésekor rendelkezzenek a keretrendszerben (valamint az egyes szakok képzési és kimeneti követelményeiben) meghatározott kompetenciákkal. Az oktatás folyamatának megszervezésében a felsőoktatási intézmények önállósága, míg az egyes végzettségek és szakképzettségek megítélésében a munkáltatók önállósága érvényesül (Veres, 2010).

A magyar gazdasági felsőfokú, nem diplomás képzés során megszerzendő tudás elsődleges célja a gyakorlatban használható vagy igény vezérelt tudás, azaz a szükséges kompetenciák megszerzése. A munkaerő-piacon a kompetencia a dolgozónak a munkához elvárt tudását, a feladatok elvégzéséhez szükséges képességét jelenti. Így a foglalkozásokhoz, munkakörök-höz, illetve szakképesítésekhez rendelt kompetenciák meghatározzák a dolgozóktól elvárt követelményeket. A szakképesítés kompetenciaprofilja ennek megfelelően a személyi egység kompetenciakészletének két vetületéből, a feladatprofil³ből és a tulajdonságprofilból áll. (Borbély 2008) A tulajdonságprofilon belül három fő csoport került definiálásra: a személyes, a társas és a módszer-kompetenciák. A három csoportba összesen mintegy nyolcvan személyiségtulajdonság lett besorolva – szakképesítésenként differenciáltan.⁴

A fentiek tükrében a felsőfokú szakképzésben részt vevő hallgatóknak a képzési program végére – és annak eredményeként – el kell érnie az aktív és önálló tevékenység szintjét.

³ Feladatprofil: a felsőoktatási szakképzettséggel ellátható legjellemzőbb tevékenység, feladatkör, munkaterület.

⁴ Részletesen lásd: Gaskó (2010), Golnhofner (2010), Modláné (2010), Zachár (2010).

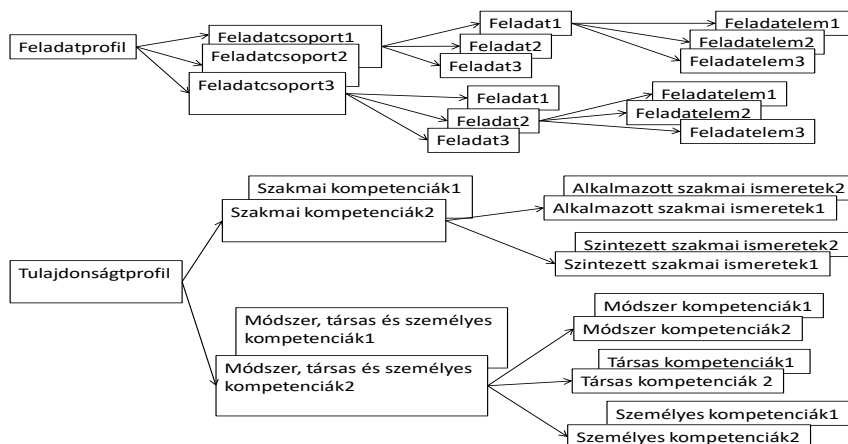
A magyar felsőoktatás szabályozásában jelentős változást jelentett a korábbi bemenet- és folyamatszabályozásról a képzési és kimeneti követelmények⁵ (KKK) formájú szabályozásra való áttérés (László, 2010).

A kimeneti elvű szabályozás lényege a kompetenciák megfogalmazása, amellyel rögzíti a célt, a követelményeket, definiálja a „terméket” (László, 2010), közvetíti a külső/piaci orientációt, ugyanakkor szabadon hagyja az ehhez vezető utak és eszközök meghatározását. Ez egy teljes paradigmaváltást követel meg a felsőoktatástól. A másik fontos feladat a kettős kimeneti követelménynek való megfelelés: a felsőoktatási intézményeknek minden kimeneti szinten biztosítaniuk kell a végzettek számára egyrészt a munkaerő-piacon való elhelyezkedés, másrészt a tanulmányaik folytatásának lehetőségét. A harmadik kihívás, amelynek a felsőoktatási intézményeknek meg kell felelnie a kibocsátott munkaerő mobilitásának erősítése, ezáltal az európai munkaerő-piac hatékonyságának javítása.

Ezért a felsőoktatási intézményeknek úgy kell oktatniuk, hogy ezeket a kompetenciákat kialakítsák a hallgatóikban. Ennek következtében erősebb külső elvárás és kontroll érvényesül, ugyanis a társadalom (hallgatók, szülők) számára könnyebben érthető a képzés eredménye, egyértelműbbé válik, hogy egy-egy szak mire képesít és mit ér a munkaerő-piacon; a munkáltatók számára a megszerzett kompetenciák segítségével ismertebbek lesznek a „termék” tulajdonságai; a magasabb képzési ciklusok számára pedig egyértelműbb lehet, hogy mire építhetik a programjaikat. Végül az sem elhanyagolható, hogy az egyes fokozatok (végzettségek, szakképzettségek) nemzetközileg is könnyebben összehasonlíthatókká válnak (Temesi, 2011)

A felsőfokú szakképesítés kompetenciaprofilja a korábbi meghatározásoknak megfelelően - Borbély alapján (Borbély 2008) - a személy egységes kompetenciakészletének két vetületéből, a feladatprofilból és a tulajdonságprofilból áll (2. ábra).

⁵ *képzési és kimeneti követelmények*: azoknak az ismereteknek, jártasságoknak, készségeknek, képességeknek (kompetencia) összessége, illetve az a tudás, amelynek megszerzése esetén az adott szakon oklevél kiadható (2011. évi CCIV törvény a nemzeti felsőoktatásról 108. §)



2. ábra. Kompetenciaprofil

Forrás: Borbély, 2008: 173. alapján saját szerkesztés.⁶

A feladatprofil azoknak a munkafeladatoknak (feladatcsoportoknak, tevékenységeknek, műveleteknek) a felsorolását tartalmazza, amelyeket egy dolgozónak a szakképesítés birtokában el kell tudnia végezni. Az itt megfogalmazott - az adott foglalkozásban / munkakörben dolgozó munkavállaló által elvégzendő - feladatokat a FEOR-ból kiindulva részletes munkakör-elemzés után a szakmai szokásokat, szabványokat, jogszabályokat alapul véve határozták meg a szakemberek.

A tulajdonságkompetencia- profilba pedig a munkavállalótól a tanulás eredményeként elvárható szakmai és tulajdonságbeli személyiség-komponensek lettek besorolva, amelyek birtokában a dolgozó képessé válik a foglalkozás gyakorlására, tehát ide tartoznak a személyt jellemző sajátosságok. A tulajdonságkompetencia- profilon belül négy kompetenciakategória került meghatározásra:

1. szakmai kompetenciák
2. személyes kompetenciák
3. társas kompetenciák és
4. módszerkompetenciák

A *szakmai kompetenciák* kategóriáján belül – mindig egy-egy adott szakmára vonatkozóan két csoport lett kialakítva: a szakmai ismeretek és a szakmai készségek, alkalmazások csoportja.

⁶ Primer kutatásomban ezen kompetenciaprofil alapján kategorizáltam a kompetenciákat.

A szakmai ismeretek csoportjában szerepel egyrészt a foglalkozás/munkakör elmaradhatatlan feladatainak ellátásához szükséges általános és speciális ismeretek megnevezése, másrészt ezen ismeretek alkalmazása. A szakmai készségek, alkalmazások csoportban található a foglalkozás/munkakör szokásos feladatainak ellátásához szükséges és általánosan alkalmazott készségek köre.⁷

Az állam által elismert szakképesítések rendszerén belül meghatározott tulajdonságoknak három fő csoportja került definiálásra – a szakmai és vizsgakövetelmények szerves részeként – a személyes, a társas és a módszer-kompetenciák⁸.

A *személyes kompetencia* fogalmába azok a személyes tulajdonságok tartoznak, amelyek megléte elősegíti, a munkatevékenység hatékony és eredményes elvégzését. A személyes kompetenciák csoportja további két kategóriát foglal magában: az adottságokat, amelyek a szakmához tartozó feladatok ellátásához szükséges fizikai, fiziológiai és pszichológiai képességeket foglalják magukban, valamint a jellemvonások kompetencia-kategóriából, amely olyan személyiségbeli sajátosságokból áll, amely ösztönzi, szervezi az értékes és eredményes munkavégzést.

A személyes kompetenciacsoporthoz tartozó összetevői: elhivatottság, fejlődőképesség, felelősségtudat, kitartás, kockázatvállalás, megbízhatóság, monotonia-tűrés, önállóság, döntésképeség, önfegyelem, pontosság, rugalmasság, stressztűrő-képesség és terhelhetőség, szervezőkészség, szorgalom, türelmesség.

A *társas kompetenciák* körét a munkatevékenységben részt vevőkkel való közvetlen kapcsolatot, a velük összefüggő cselekvéseket, különösen az együttműködés, a kommunikáció és a konfliktuskezelés milyenségét leíró jellemzők alkotják.

Az *együttműködéshez* tartozó komponensek a munkafeladat ellátásához kapcsolódó rövid és hosszabb távú együttműködési helyzetek kezeléséhez szükségesek.

Elemi: kapcsolatteremtő és fenntartó készség, udvariasság, határozottság, kezdeményező-készség, meggyőzőkészség, konszenzuskészség, segítőkészség, motiválhatóság, motiváló készség, visszacsatolási készség, irányíthatóság és irányítási készség és tolerancia, kommunikációs rugalmasság, prezentációs készség, a hatékony kérdéses készsége, meghallgatási készség, kompromisszumkészség.

A *kommunikáció* kompetenciacsoporthoz tartozó kompetenciák kaptak helyet, amelyek függetlenek a kommunikáció tartalmától és a kommunikációs csatornától, ugyanakkor nélkülözhetetlenek a partnerek kezeléséhez vagy a szakmai munka kondícióinak pontosításához. A csoportba tartozó kompetenciák: fogalmazó készség, nyelvhelyesség, a tömör fogalmazás készsége, kommunikációs rugalmasság, közérthetőség, prezentációs készség, a hatékony kér-

⁷ Készség alatt a szakmai, szellemi és fizikai aktivitás automatizált elemei értendők, amelyben kifejezésre jut a tevékenységben való gyakorlottság magas szintje (Henczi, 2006).

⁸ Részletesen lásd: Gaskó (2010), Golnhofer (2010), Modláné (2010), Zachár (2010).

dezés készsége, meghallgatási készség és adekvát metakommunikációs készség. Végül a *konfliktuskezelés* kompetenciacsoportba tartoznak mindazon elemek, amelyek alkalmassá teszik az egyént a személyek, illetve csoportok között kialakuló és az eltérő vagy ellentétes érdekekből eredő konfliktusok sikeres kezelésére⁹.

Módszer-kompetenciáknak tekinthetők azok a kompetenciák, amelyek a munkatevékenység során a személy munkamódszerére és -stílusára, problémamegoldására és gondolkodására jellemzők és azon ismérvek, amelyek a személynek a munkafolyamat meghatározásában játszott szerepét, a tevékenységhez való viszonyát, valamint tevékenységének minőségét írják le.

A módszerkompetenciák kategóriája három kompetenciacsoportba sorolható: a gondolkodás, a problémamegoldás és a munkamódszer, munkastílus kompetenciacsoportokba. A *gondolkodás* csoportban a gyakran változó, újszerű, egyedi feladatok elvégzéséhez szükséges kognitív kompetenciaelemek kaptak helyet, vagyis az elvont gondolkodás, összefüggések és ellentmondások felismerése, ötletesség, új ismeretek elsajátítása és alkalmazása. A gondolkodás kompetenciacsoport elemei: logikus gondolkodás, kritikus gondolkodás, rendszerező, áttekintő képesség, absztrakt (elméleti) gondolkodás, kreativitás, ötletgazdagság, ismeretek helyükön való alkalmazása, új ötletek, megoldások kipróbálása, általános tanulóképesség, felfogóképesség, emlékezőképesség (ismeretmegőrzés), numerikus gondolkodás /matematikai készség, információgyűjtés és következtetési képesség.

A *problémamegoldás* kompetenciacsoport a lényeges problémák azonosítását, okainak feltárását, sikeres és tervszerű megoldását, a kivitelezés ellenőrzését elősegítő tényezőkből áll. Összetevői: problémafeltárás és –elemzés, hibakeresés (diagnosztizálás), hibaelhárítás tervezése, lényegfelismerés, értékelés és ellenőrzés.

A *munkamódszer, munkastílus* kompetenciacsoportba az adott szakképesítéshez jellemzően kötődő, célorientált, praktikus, normakövető és környezettudatos munkavállalói magatartást előmozdító rendszertani, illetve metodikai elemeket felölelő kompetenciák tartoznak. Ilyenek a rendszerben való gondolkodás, a módszeres munkavégzés, a gyakorlatias feladatértelmezés, az intenzív munkavégzés, a körültekintés, elővigyázatosság, a figyelem megosztása, a nyitott hozzáállás, az eredményorientáltság és a környezet tisztán tartása.

A módszerkompetenciák összetevői összefoglalva a következők: absztrakt gondolkodás, matematikai készség, logikus és kritikus gondolkodás, áttekintőképesség, rendszerező-képesség, kreativitás, tanulási képesség, emlékezőképesség, felfogóképesség, információgyűjtési és következtetési képesség, intelligencia, rendszerszemlélet, gyakorlatias feladatértelmezés, figyelemmegosztás és -összpontosítás, nyitott hozzáállás, eredményorientáltság, a környezet tisztán tartása. (Zachár, 2010.)

⁹ Ebben az összefüggésben nem jelent konfliktust az egyező célt megvalósítani akaró eltérő nézetek, elképzelések, alternatívák kifejeződése, ütközése.

A felsőoktatásnak azonban igen nehéz igazodnia a munkáltatók kompetencia-elvárásaihoz, ugyanis a vállalkozások gyakran csak azt tudják megmondani, hogy jelen pillanatban milyen munkaerőre van szükségük, azt már kevésbé, hogy 2-3 év múlva kiket, milyen kompetenciákkal fognak keresni.

Vizsgálatunk középpontjába a kis- és középvállalkozásokat állítottuk, hisz a KKV-szektor fontos szerepet tölt be a gazdaság életében.

Munkánk során vizsgáljuk, hogy a gazdasági felsőfokú, nem diplomás képzés képzési és kimeneti követelményeinek kialakításában az alkotók mennyire vették figyelembe a munkaerő-piac elvárásait.

A kutatás során a következő hipotézist szeretnénk vizsgálni vagy cáfolni:

Hipotézis: A gazdasági felsőfokú nem diplomás képzés kimeneti követelményei tükrözik a munkaerő-piaci elvárásokat.

Kutatásunk keretében másodlagos forrásként a gazdasági felsőfokú szakképzés képzési és kimeneti követelményeinek dokumentumait elemeztük, valamint a képzés statisztikai adatait dolgoztuk fel, primer kutatásunk keretében pedig kérdőíves vizsgálatot folytattunk a vállalatvezetők körében, melynek egyik célja a vállalati alkalmazottak szakértelmének, képességeinek, képzésének, motiválásának, elégedettségének és megtartásának vizsgálata volt.

ANYAG ÉS MÓDSZER

Empirikus vizsgálataink során – a minél átfogóbb kép kialakítása érdekében – a társadalomtudományi módszertan kvantitatív és kvalitatív módszereit egymás kiegészítésére használtuk, lehetővé téve ezzel azt, hogy a kapott eredmények egymást kiegészítve járuljanak hozzá a kutatási kérdések megválaszolásához. A kvantitatív kutatás számszerűsíthető eredményeket biztosít, amelyek lehetővé teszik az adatok statisztikai feldolgozását. Ez azonban önmagában még nem elegendő bizonyos jelenségek okainak feltárására, ezért kiegészítésként kvalitatív vizsgálatot is alkalmaztunk. A kvalitatív vizsgálat alkalmas ugyanis egy jelenség részletes, mélységében történő feltárására. Ugyanakkor hátrányaként említhető, hogy nagy minták egyidejű vizsgálatára nem használható és az eredmények feldolgozása is komoly tapasztalatot igényel. A kapott eredmények alapján történő megállapítások általánosítása is nehéz vagy nem is lehetséges.

A szakirodalom számos eljárást kínál, melyek a kvalitatív adatelemzés során alkalmazhatók. A kvalitatív kutatásunk alapjául az ún. „Grounded Theory” elmélet szolgált¹⁰.

¹⁰ Ezt a módszertani elméletet Glaser és Strauss dolgozta ki a 60-as években és a *The Discovery of Grounded Theory* (1967) című műben jelentették meg. Az elmélet a szociológiában jelent meg először, ám napjainkban már több tudományterületen is használják, bár hazánkban még kevésbé elterjedt.

A grounded theory¹¹ módszerének megfelelően a tartalomelemzés során a Strauss és Corbin által leírt, meghatározott lépésekből álló, hármas kódolás módszerét alkalmaztunk (Strauss – Corbin, 1998). Ennek lényege a következő: Az *első lépés az ún. nyílt kódolás* (open coding) kulcsszavak, témák keresését és megnevezését, valamint ezek tulajdonságainak és jelentőségének feltárását foglalja magában. Ez az egész tevékenység legrészletesebb és leginkább munkaigényes része, mivel annyi kategóriát kell megjelölni, amennyit csak lehetséges. Ez a sűrű kódolás biztosítja, hogy a feldolgozás e szakaszban valóban „nyitott” bármilyen tartalomra, mely az interjúkban és a képzési és kimeneti követelmények szövegében rögzítésre került. Ez gyakorlatilag a szövegben fellelhető legfontosabb kifejezések (igék, főnevek, melléknevek stb.) soronkénti kigyűjtését jelenti, ahol a kifejezések (kódok) a sorokban kiemelten jelennek meg.

A *második lépés az adatfeldolgozás*, melynek során a „miért, mikor, hol, hogyan” típusú, koncepció kialakítását segítő kérdésekre kell választ találni. Ez az ún. *axiális kódolás* (axial coding) segítségével történik. Ennek keretében az interjúk teljes szövegét és a képzési kimeneti követelmények szövegét is újra át kell olvasni, és ki kell emelni az egyes interjúszakaszok főbb mondanivalóját. A kódok a bekezdések mellett jelennek meg, egy bekezdéshez több ilyen axiális kód is tartozhat. (Pl. elvárt készségek, képességek, munka világa, együttműködés, kompetencia, képzettség, stb.)

A *harmadik fázis a szelektív kódolás* (selective coding), melynek célja a kulskategóriák meghatározása, a kategóriák közötti kapcsolat feltárása, melyhez az előző két kódolási eljárás kombinálása szükséges. A szövegből a második lépésben kiemelt kategóriákhoz hozzá kell rendelni a legfontosabb kifejezéseket. Mivel egy-egy kifejezés több kulskategóriánál is felmerül, ez lehetőséget teremt azok számának csökkentésére, illetve a közöttük lévő kapcsolatok feltárására (Schwartz, 2008). A két kódolás kombinációjához Excel táblát használtam, ahol a leggyakrabban előforduló kódok a sorokban, a fő kategóriák az oszlopokban jelentek meg. A vizsgálat a főbb tartalmak kapcsolódásainak feltárása révén kibontakozó összefüggérendszer próbájával zárul, ami a kutatás komplementer jellegéből adódóan itt a következtetések más hazai munkaerő-piaci-kutatások eredményeihez való illeszkedésének vizsgálatát jelenti.

A kvalitatív kutatások során alapvető kritérium a *semlegeség*, a nem tudatos kutatói torzítások, az objektivitás kezelése. Ennek érdekében egyrészt részletesen ismertettem az érintettekkel az alkalmazott módszereket, kikértem a véleményüket, másrészt tudatosan készültem a személyes előfeltevések, érzelmi tényezők tudatosítására, explicitté tételére. Tisztában voltam

Alkalmazzák: például a marketing és a fogyasztói magatartás területén, az antropológiában, a pszichológiában a menedzsmentben és a felsőoktatásban (Schwartz, 2008.). Az elméletről magyar nyelven Gelencsér Katalin írt egy részletes összefoglalót.

¹¹ A „grounded theory” elméletet a magyar szerzők egy része (pl. Seidman, 2002). eredeti angol nevén használja, ám mások többféle fordítással éltek. Gelencsér Katalin (2003) „megalapozott elmélet” -nek fordítja és ezt a kifejezést használja Kucsera (2008) is. Babbie (2003) és Vicsek (2006) „alapozott elmélet” -ként használja, míg Rác (2006) „lehorgonyzott elmélet” -ként említi.

azzal, hogy a kérdéseim ráirányítják a figyelmet bizonyos témákra, s ez valamelyest korlátozza az adatfelvétel nyitottságát. Nehezen kezelhető korlátot jelent az a tény, hogy saját tapasztalataim (végzettségem, szakmai háttér, oktatási tapasztalatom, stb.) befolyásolják a válaszok megértésének (dekódolásának) módját és mértékét, hogy azokba akaratlanul beleépül az interjúalanyok előfeltételezése rólam és magáról a kutatásról. E kockázat mérséklése céljából írásban és szóban is részletesen ismertettem a kutatás célját, módszereit, kutatói szerepemet. A *megbízhatóság* kritériumának érvényesítését szolgálta az egyértelmű kérdések megfogalmazása, illeszkedő kutatási terv kialakítása, megbízható forrásokból (releváns szakirodalom, interjúalanyok) származó információk világos paradigmák mentén és jól definiált elemzési eszközökkel történő feldolgozása. Az interjúk és képzési, kimeneti követelmények többszöri átolvasása, valamint a hierarchikus kódolási és kategorizálási folyamat során kialakuló képet folyamatosan összevettem a megfigyelésből származó információkkal. Független harmadik személyt is bevontam az elemzési folyamatba, ezért a leírt interjúk egyes részleteit, a kódolás eredményét témavezetőmmel és kollégákkal vitattam meg. Kérdéseikkel segítettek a továbbgondolásban, szakmai véleményük, saját benyomásaik lehetővé tették a formálódó értelmezési keret megerősítését, újragondolását. Az ún. *belső érvényesség* érdekében törekedtem a kontextusba ágyazott, meggyőző leírásra. A kialakuló elméleti kategóriáknak megfelelően, rendszerezett formában elkészített elemzés első változatát néhány kiválasztott interjúalany rendelkezésére bocsátottam, véleményüket kértem a megbízhatóság és érvényesség növelése végett. A kutatási eredmények *transzferálhatóságát* (külső érvényességét) a mintaválasztás, a folyamatok, eredmények általános és alapos leírása mellett alapvetően a kulcskategóriák más kutatási eredményekhez való illeszkedésének, kapcsolódásának bemutatása biztosítja. Minden kutatás alapvető kérdése, hogy a kapott eredmények milyen körben és módon használhatók fel, felhasználhatók-e egyáltalán. A „pragmatikus értékessége” (Kvale, 2005) e dolgozatnak reményeim szerint az, hogy új munkahipotéziseket ösztönöz, és – ha konkrét cselekvési alternatívákat nem is kínál a felsőoktatási intézmények számára a felsőfokú szakképzés problémáinak kezelésére – a tudatosság felkeltésével hozzájárul a használható tudásszint növeléséhez.

EREDMÉNYEK

Felvetődik tehát a kérdés, hogy a munkaerő-piacon elvárt kompetenciák megjelentek-e és ha igen, milyen formában a képzési és kimeneti követelmények között. Ennek megvizsgálására összehasonlító elemzést végeztünk, melynek összefoglalása az 1. táblázatban található.

1. táblázat. A munkaerő-piacon elvárt és a képzési és kimeneti követelményekben (KKK) szereplő kompetenciák összevetése

Egyező kompetenciák	
Munkaerő-piac által elvárt	KKK-ban szereplő
<i>személyes kompetenciák</i>	
Pontos, precíz munkavégzés	pontosság,
Megbízhatóság, kiszámíthatóság	megbízhatóság
Terhelhetőség, munkabírás	terhelhetőség
Önállóság	önállóság, döntésképesség;
Stressztűrő képesség	stressztűrő-képesség
Rugalmasság	rugalmasság
Szervezési készség	szervezőképesség
<i>társas kompetenciák</i>	
Kapcsolatépítés, kapcsolattartás	kapcsolatteremtő és fenntartó készség, udvariasság,
Kommunikációs képesség, az írott kommunikáció	kommunikációs rugalmasság, prezentációs készség, hiteles kommunikáció, szakmai kommunikációs készség
Csoportban való munkavégzés	együttműködésre képesség; a hatékony kérdésesége, meghallgatási készség, kompromisszumképesség, konszenzusképesség,
Proaktivitás, kezdeményező-készség	kezdeményező-készség,
Más emberek motiválásának képessége	motiváló készség
nyelvi kompetencia (anyanyelv ismerete, írástudás és szövegértés, kritikai gondolkodás és elemző-készség,	fogalmazó készség, nyelvhelyesség, a tömör fogalmazás készsége, kommunikációs rugalmasság, közérthetőség,
<i>módszer kompetenciák</i>	
Fejlődési, tanulási képesség (az önálló és társas tanulásra való képesség)	általános tanulási képesség, emlékező-képesség, felfogóképesség, információgyűjtési és következtetési képesség, intelligencia, rendszerszemlélet, gyakorlatias feladatértelmezés, figyelemmegosztás és -összpontosítás, nyitott hozzáállás, fejlődőképesség
Probléma-megoldási készség	gyakorlatias feladatértelmezés, lényegfelismerés; problémafeltárás és -elemzés, hibakeresés (diagnosztizálás), hibaelhárítás tervezése, lényegfelismerés, értékelés és ellenőrzés
Teljesítmény-, ill. eredményorientáltság	eredményorientáltság;
Kreativitás	kreativitás
Analitikus szemlélet, elemző-készség	logikus gondolkodás, kritikus gondolkodás, rendszerező, áttekinthető képesség, absztrakt (elméleti) gondolkodás, rendszerekben való gondolkodás, problémafeltárás és -elemzés, hibakeresés (diagnosztizálás), hibaelhárítás tervezése, lényegfelismerés, értékelés és ellenőrzés, lényegfelismerés

1. táblázat. A munkaerő-piacon elvárt és a képzési és kimeneti követelményekben (KKK) szereplő kompetenciák összevetése (az előző oldalon lévő táblázat folytatása)

Egyező kompetenciák	
Munkaerő-piac által elvárt	KKK-ban szereplő
szakmai kompetenciák	
Elméleti szaktudás, felkészültség	Szakmai és pénzügyi információfeldolgozási alapismeretek;
Szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	szakmai szöveg megértése, elemzése;
önállóság és felelősség a munkafeladatokban*	
Számítógépes ismeret, informatikai tudás	infokommunikációs rendszerek használata.
Idegen nyelv ismerete (idegen nyelvű és különböző kultúrák közötti kommunikáció; más idegen nyelvek és civilizációk ismerete, elfogadása)	Idegen nyelv alapszintű ismerete; szakmai kommunikáció egy idegen nyelven, alapfokon írásban és szóban, az általános és szakmai szókincs birtokában;
az információs és telekommunikációs technológia alkalmazásának képessége.	szakmai informatikai programok felhasználói szintű ismerete és alkalmazási képesség annak használatával kapcsolatban, infokommunikációs rendszerek használata.
Eltérő kompetenciák	
Munkaerő-piac által elvárt	KKK-ban szereplő
személyes kompetenciák	
alkalmazkodóképesség	monotónia-tűrés, önfegyelem, türelmesség.
munka iránti alázat	elhivatottság
társas kompetenciák	
együttműködési képesség	együttműködésre képesség; a hatékony kérdés készsége, meghallgatási készség, kompromisszumkészség, konszenzuskészség.
módszer kompetenciák	
a bizonytalanság kezelésének képessége	a körültekintés, elővigyázatosság, a figyelem megosztása, a nyitott hozzáállás

**A FOSZK-ban már más szempontok szerint történt a kompetenciák csoportosítása*

Forrás: 39/2012. (XI.21.) EMMI rendelet és a primer kutatás alapján saját szerkesztés

Az általunk elemzett gazdasági felsőoktatási, nem diplomás szakképzések képzési és kimeneti követelményeivel összevetve megállapítható, hogy a munkaerő-piac által igényelt kompetenciák többsége megtalálható a képzési és kimeneti követelményekben. Az eltérő kompetenciáknál is leginkább fogalmazásbeli különbség, illetve a kompetenciák részletezettségében lévő

különbség tapasztalható (1. táblázat). Így arra a következtetésre jutottam, hogy a képzési és kimeneti követelmények összeállításánál a szakemberek figyelembe vették a munkaerő-piac elvárásait. A probléma sok esetben inkább a számonkérésben mutatkozik meg, ahol ugyan szintén fel vannak tüntetve a kompetenciák, ám – különösen a szóbeli vizsgánál ez nehezen nyomon követhető.

KÖVETKEZTETÉSEK

Mind a régi felsőfokú szakképzés (FSZ), mind az újabb felsőoktatási szakképzés (FOSZK) képzési és kimeneti követelményeiben fellelhetők az Európai Bizottság és Tanács által ajánlott kulcskompetenciák, ám a struktúra nem azonos azzal. Az alkotók tehát figyelembe vették a munkaerő-piaci elvárásokat.

Ugyanakkor a felsőfokú szakképzés hátrányának tekinthető az, hogy miközben a képzés célja a gyakorlat-orientáltság lett volna, addig a felsőoktatási intézmények többségében a kreditek befogadhatósága érdekében a 2 éves képzés alatt a hallgatóknak szinte ugyanazokat az ismereteket szerették volna átadni, mint a BA-képzésben résztvevő hallgatóknak 3 év alatt. Ez többek között azért probléma, mert a gazdasági felsőfokú, nem diplomás képzésre Magyarországon többségében azok a hallgatók jelentkeznek, akik nem tudták teljesíteni a BA-képzés felvételi követelményeit, vagy rövidebb idő alatt szeretnének valamilyen szakmát megszerezni. Éppen ezért számukra a tényleges gyakorlat-orientált képzés megfelelő lenne, de a felsőoktatási intézmények ezt – kapacitáshiány miatt kénytelenek figyelmen kívül hagyni. Megoldást jelenthetett volna az, ha a BA-képzésen lennének olyan tárgyak, amelyek kiegészítő ismereteket nyújtanának a gazdasági felsőfokú, nem diplomás képzésről érkezők számára és nekik csak ebből az anyagból kellene különbözeti vizsgát tenniük.

Másik hátrányként említhető az, hogy a rendszer bevezetése nem volt eléggé átgondolt, a képzési tartalom túl szerteágazó, a vizsgák szervezése pedig bonyolultabb a korábbinál, valamint a vizsgadokumentáció nagyfokú adminisztrációt igényel.

A problémák orvoslására a szakemberek végül arra a következtetésre jutottak, hogy teljesen át kell alakítani a felsőoktatási, nem diplomás szakképzést, ezért a felsőoktatási szakképzés már teljesen más struktúrában és más képzési és kimeneti követelményekkel jelent meg. A Gazdaságtudományok képzési területen belül összesen hét felsőoktatási szakképzési részterület lett megjelenítve.

Az általános /kulcskompetenciákon túl a képzésben elsajátítandó kompetenciák a kompetencia struktúrájának megfelelően lettek meghatározva:

- a) kognitív (szakmai) kompetenciák
- b) tudás, jártasság
- c) Önállóság és felelősség a munkafeladatokban

A hét területen azonban nem egységes a képzésben elsajátítandó kompetenciák meghatározása, ugyanis csak öt képzési területre érvényes ez a képzési struktúra. A 3. Kereskedelem és marketing és a 7. Turizmus-vendéglátás kivételt képez, ugyanis ezek a képzési területek más struktúrát követnek, ott:

- a) tudás, jártasság (a megértés, a felismerés, a gyakorlat és szociális területen) és
- b) személyes, társas és módszerkompetenciák

bontásban szerepelnek az elsajátítandó kompetenciák, tehát ezek még a hagyományos felsőfokú szakképzés (FSZ) képzési és kimeneti követelményei szerint épülnek fel.

Az eredmények alapján tehát a hipotézisünk igazoltnak tekinthető és megfogalmazható az alábbi tézis:

Tézis: A gazdasági felsőfokú nem diplomás képzés kimeneti követelményei összhangban vannak a munkaerő-piaci elvárásokkal.

Ugyanakkor kimutatta a kutatás azt is, hogy az intézményekben a kreditek befogadhatósága érdekében a 2 éves képzés alatt a hallgatóknak szinte ugyanazokat az ismereteket kellett elsajátítaniuk, mint a BA-képzésben résztvevő hallgatóknak 3 év alatt.

A gazdasági felsőfokú végzettségű, nem diplomás pályakezdők és a felsőoktatási intézmények számára is világossá válik a fejlesztendő kompetenciák köre. Ennek ismeretében dolgozhatók ki a képzések kimeneti és vizsgakövetelményei, ugyanakkor elengedhetlenné válik a konkrét kompetenciák továbbfejlesztése.

A felsőoktatásnak azonban igen nehéz igazodnia a munkáltatók kompetencia-elvárásaihoz, ugyanis a vállalkozások azt tudják megmondani, hogy éppen most milyen munkaerőre van szükségük, azt nem, hogy 2-3 év múlva kiket, milyen kompetenciákkal fognak keresni. A KKV-k számára a gazdasági versenyben való felzárkózáshoz célszerű kiemelten fontos szerepet tulajdonítani a tervezésnek, amellyel elkerülhető a sodródásuk és lehetővé válik a fejlődésük. Éppen ezért még szorosabb együttműködésre, együttgondolkodásra van szükség a vállalkozások és a felsőoktatási intézmények között a problémák, hiányosságok feltárása és megoldása érdekében.

A kutatás feltárta azt is, hogy a különböző iskolai végzettségű munkavállalók iránti munkaerő-piaci kereslet eltérő. A munkanélküliség kevésbé sújtja a magasabb iskolai végzettségi fokozattal rendelkezőket kevésbé képzett társaiknál. Úgy vélem, hogy a munkanélküliség csökkentésének egyik módja lehet a vállalkozói életút választásának elősegítése. Az Európai Charta megfogalmazása szerint is egyre nagyobb a kisvállalkozások gazdasági jelentősége mind az innovációban, mind a foglalkoztatásban betöltött szerepük miatt.

A munkaerő-piac leginkább a szaktudás gyakorlati alkalmazhatóságának fejlesztését várja el a képző intézményektől. Ennek megvalósítása érdekében kiemelt szerepet kell tulajdonítani

a szakmai gyakorlatoknak, valamint sokkal nagyobb gondot kell fordítani a szakmai gyakorlatok céges előkészítésére. Az egyes felsőoktatási intézményekben működő tanirodák rendszere, annak továbbfejlesztése szintén hozzájárulhatna a gyakorlati tudás elsajátításához. A tanirodákban ugyanis az oktatóknak lehetőségük lenne bemutatni és gyakoroltatni a hallgatókkal a konkrét vállalati feladatokat. Ehhez elengedhetetlen a munkaerő-piac és a felsőoktatás közötti együttműködés megteremtése.

A tudás gyakorlati alkalmazhatóságának elsajátítása érdekében a felsőoktatási intézményeknek és a vállalkozásoknak szorosabb együttműködésére van szükség. A vállalkozásokat fel kell készíteni a hallgatók fogadására. Nem elegendő csupán helyet biztosítani a számukra, hanem megfelelő feladatokkal is el kell látni őket. A feladatokat gondosan elő kell készíteni, majd ellenőrizni kell azokat. Ehhez azonban – különösen a KKV-knál – nincs megfelelő kapacitás. Éppen ezért a felsőoktatási intézményekben kell megteremteni a gyakorlat előkészítésének lehetőségét, amelyre a taniroda megfelelő terep lehet. Ott ugyanis a hallgatók a valós körülmények szimulálásával betekintést nyerhetnek a gazdasági folyamatokba, gyakorolhatják az egyes vállalati tevékenységeket, előkészülhetnek a szakmai gyakorlatra. A szakmai gyakorlaton pedig a cégek – a gondosan előkészített feladatokat kérhetnék számon a hallgatóktól.

A vállalkozói kérdőív alapján megállapítható, hogy a vállalkozóvá váláshoz nem szükséges gazdasági felsőfokú (egyetemi/főiskolai vagy OKJ-s) végzettség, de a vállalkozni vágyókat nagyban segítheti a vállalkozáshoz szükséges ismeretkörök, tudásanyag (vállalkozási, pénzügyi, piackutatási, számviteli, jogi alapismeretek) birtoklása.

A felsőoktatási intézmények erre különösen alkalmas keretet biztosíthatnak, hiszen rendelkeznek a megfelelő ismeretanyag átadásához szükséges feltételekkel. Ennek következtében a felsőfokú szakképzés kettős szerepet tölthetne be: egyrészt a szakoktól függő speciális ismeretanyag kidolgozásával és átadásával megfelelő munkaerőt képezne, másrészt a vállalkozáshoz szükséges ismeretkörök törzsanyagba való beépítésével sikeresebbé tenné a fiatalok számára a vállalkozói életút választását is. Tehát a felsőfokú szakképzés révén a fiataloknak lehetőségük nyílna arra, hogy sikerrel induljanak a gazdasági életben és hozzájáruljanak azokhoz a célokhoz, amelyeket az Európai Charta és az Európa 2020 is megfogalmazott.

Köszönetnyilvánítás

Ezúton szeretnék köszönetet mondani Dr. Vágány Judit kutatótársamnak, aki évek óta végzi velem azt az átfogó kutatást, amelyből ez a tanulmány is született.

Felhasznált irodalom

BABBIE, E. (2003): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata, Balassi Kiadó, Bp.

- BERÉNYI, L. (2012): Digitális kompetencia helyzetkép a szervezeti kompetenciafejlesztés szempontjából. *Gazdaságtudományi Közlemények*, 6. kötet, 1. szám (2012), pp. 5–19.
- BINET, A. (1916): *New Methods for the Diagnosis of the Intellectual Level of Subnormals. The Development of Intelligence in Children: The Binet-Simon Scale*. E. S. Kite (Trans.). Williams&Wilkins. Baltimore. 37-90. p.
- BORBÉLY, T. B. et al, (2008): A kompetencia alapú foglalkozási kódrendszer kidolgozása a bejelentett munkaerőigényeknél és az álláskereső személyeknél. In: Borbély, T. – Fülöp, E. (Szerk.): *Munkaerő-piaci kutatások. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal*
- BURT, C. (1931): *The Differentiation of Intellectual Ability*. *The British Journal of Educational Psychology*.
- DAVENPORT, T. H. – PRUSAK, L. (1999): *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, 1999
- Drucker (1969): DRUCKER, P. F. (1969): *The Age of Discontinuity: Guidelines to our Changing Society*. Harper & Row, New York.
- DRUCKER, P. F. (1992): *Managing the Non-Profit Organization*. Harper – Collins, New York
- EC: European Council eEurope 2005 (2002): *An information society for all*, Sevilla
- FEUERSTEIN, R. et al (2002): *Dynamic Assessments of Cognitive Modifiability*. ICELP Press, Jerusalem. In: B. Presseisen (ed.): *Learning and Thinking Styles: Classroom interaction*. National Education Associations. Washington DC
- GAÁL, Z. – SZABÓ, L. – OBERMAYER-KOVÁCS, N. (2009): Tudásmenedzsment profil-érettségi modell, *Vezetéstudomány*, 2009. (40. évf.) 6. szám 2-15.
- GARDNER, H. (1993): *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books. New York
- GASKÓ, K. (2010): *Autonómia és felelősségvállalás. Áttekintés az Országos Képesítési Keretrendszer számára*. OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest, 2010.
- GELENCSÉR, K. (2003): *Grounded Theory*. *Szociológiai Szemle*. 1. 143-154. p.
- GOLNHOFER, E. (2010): *Az Attitűd Áttekintés az Országos Képesítési Keretrendszer készítői számára*. OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest, 2010.
- GOTTFREDSON, (1998): *The General Intelligence Factors*. *Scientific American Presents* 9. évf. 4. sz. 24-29. p.
- HENCZI, L. (2006): *Modularitás és kompetencia az új OKJ-ban*. *Humánsaldo*, 2006/6. szám. Saldo, Budapest.
- HRABOVSZKI, K. (2009): *Mobilizálni a láthatatlant – A tacit tudás menedzselésének aktuális kérdései*. *Tudásmenedzsment X. évfolyam* 1. szám
- HUMPHREYS, L. G. (1979): *The Construct of General Intelligence*. *Intelligence* 3. évf. 2. sz. 105-120. p.
- KLIMKÓ, G. (2001): *A szervezeti tudás feltérképezése*, PhD értekezés, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, Budapest.

- KRISZTIÁN, B. (2010): A tanácsadói kompetencia körül, Tudásmenedzsment, XI. évf. 1. sz. p.10-18.
- KUCSERA, CS. (2008): Megalapozott elmélet: egy módszertan fejlődéstörténete. Szociológiai Szemle 2008/3, 92–108.
- LÁSZLÓ, GY. (2010): A KKK-rendszer és az OKKR viszonya. Iskolakultúra 2010/5-6. pp. 204-230.
- MARTIN, G. – STAINES H. (1994): Managerial competences in small firms. Journal of Management Development, Vol. 13. Nr. 7. pp. 23-34.
- McCLELLAND, D. (1951): Personality. William Sloane, New York
- MIHALKOVNÉ SZAKÁCS, K. (2013): A növekedésben sikeres vállalkozó személyisége primer kérdőíves vizsgálat alapján. Doktori Értekezés Budapesti Corvinus Egyetem
- MIHÁLY, I. (2003): Még egyszer a kulcskompetenciákról. Új Pedagógiai Szemle, 2003. június
- MIHÁLY, I. (2010): Nemzetközi tapasztalatok az Európai Képzési Keretrendszer munkálatai közben. Iskolakultúra, 2010/5-6. p. 11-32.
- MODLÁNÉ, GÖRGÉNYI, I. (2010.): A szakképzéshez kapcsolódó képzési követelmények elemzése, összefoglalása. OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszer-szintű fejlesztése. Budapest
- POLÓNYI, I. (2007): Piac helyett adminisztráció? Educatio, 16. évf. 2. sz. 271-284. p. Budapest
- RÁCZ, J. (2006): Kvalitatív drokkutatások. L'Harmattan Kiadó, Budapest
- SANCHEZ, R. – HEENE, A. - THOMAS, R. (1996): Dynamics of Competence-based Competition, Elsevier Pergamon, Oxford
- SEIDMAN, I. (2002): Az interjú, mint kvalitatív kutatási módszer. Műszaki Könyvkiadó, Budapest.
- SCHWARTZ, K. (2008): Képzésinnovációs folyamatok szervezésének és irányításának gyakorlata a hazai gazdasági felsőoktatásban. PhD-értekezés. Szent István Egyetem Gödöllő Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola
- STERNBERG, R. J. - SALTER, W. (1982): Handbook of Human Intelligence. Cambridge University Press. Cambridge.
- STRAUSS, A. – CORBIN, J. [1998]: Basics of qualitative research. Sage Publications, Thousands Oaks CA
- SZAKÁCS, F. – BÁNFALVI, M. (2010): A vállalkozói készségek fejlesztése – Mi is a kompetencia? XXI. Század – Tudományos Közlemények 24. szám 7 - 30. p. Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest
- TEMESI, J. (szerk.) (2011): Az Országos Képesítési Keretrendszer kialakítása Magyarországon: nemzetközi háttér, elvi megfontolások, megvalósítási javaslatok. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest
- TÓTHNÉ BORBÉLY, V. (2012): A kompetencia alapú képzési rendszer koncepciója a szervezeti képzésekben. Képzés és Gyakorlat 10. évfolyam 3-4. szám
- TRATNYEK, M. (2013): A felnőttoktatási szakma fejlesztésének európai dimenziói. Tudásmenedzsment XIV. évfolyam 1. szám PTE FEEK, 2013. április. p.5Tratnyek, 2013
- VERES, P. (2010): A felsőoktatás kihívásai és válaszai az új évezredben. Iskolakultúra 20. évf. 5-6. szám. www.iskolakultura.hu/ikultura-folyoirat/index.htm (Letöltés: 2014. január 6.)

VICSEK, L. (2006): Fókuszcsoport. Elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás. Osiris Kiadó, Budapest.

WECHSLER, D. (1944): The Measurement of Adult Intelligence. Williams&Wilkins, Baltimore.

ZACHÁR, L. (2010): A szak- és felnőttképzési alrendszer OKKR - adaptációjának táblázatos összefoglalása és értelmezése. OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest, 2010

2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről

2006/962/EK: 13

2011. évi CCIV törvény a nemzeti felsőoktatásról

39/2012. (XI.21.) EMMI rendelet

**PÉNZÜGYI KULTÚRA VIZSGÁLATA
KÖZÉPISKOLÁSOK KÖRÉBEN**

**EXAMINATION OF FINANCIAL LITERACY
AMONG HIGH SCHOOL STUDENTS**

HEGEDŰSNÉ BARNA Rita – HEGEDŰS Szilárd – MOLNÁR Petronella

Kulcsszavak: *pénzügyi kultúra, oktatás, középiskolák*

Keywords: *financial culture, education*

JEL kód: *I2, I25*

ÖSSZEFOGLALÓ

A pénzügyi tájékozottság, pénzügyi ismeretek megalapozásának egyik kiváló terepe, ha a tanulók már középiskolás éveik során megismerik az alapvető pénzügyi fogalmakat, illetve jelenségeket, hiszen ezeket megfelelően mérlegelve tudnak majd jó döntéseket hozni. A dolgozatunkban egy vidéki város középiskoláisi körében végeztünk felmérést, alapvetően arra helyezve a fókusz, hogy milyen mértékben tudják eldönteni adott feltett állítás igazságtartalmát, illetve mennyire képesek definiálni néhány pénzügyi fogalmat. A kérdések között figyelembe vettük azt a tényt is, hogy korábban tanultak-e már ilyen ismereteket a tanulók, illetve milyen tényezők befolyásolják a kedvező válaszadásukat.

A vizsgálatunk elsődleges célkitűzése annak értékelése, hogy a „Legbátrabb város „címmel kitiüntetett Ballasgyarmaton tanuló 17-21 éves korosztály, a 11-12-13-14. osztályos tanulók (gimnazisták, szakiskolások, szakiskolások és OKJ képzésben részt vevők) milyen terjedelmű és mélységű pénzügyi - gazdasági ismeretkörrel rendelkeznek.

SUMMARY

The financial crisis of 2008 drew the attention of society and education to the fact that the Hungarian population - including both the younger and the older generation - has a low level of financial literacy, which is proven by a number of surveys. Previous research scrutinized secondary school students, undergraduates in tertiary education as well as entire families and regions.

The improvement of the financial literacy of young people is in the interest of our society since in order to be able to avoid unforeseen economic pitfalls they should have at least some basic financial knowledge and skills.

An ideal field where students may become familiar with financial matters is the secondary school where they can learn about the basic financial concepts and phenomena since they will be able to make good decisions with due consideration. This paper examines the secondary school students of a rural town. Focus is placed on the extent to which they can decide the veracity of statements or how precisely they can define certain financial terms. We also considered whether they had previously dealt with such topics and what factors might have influenced their correct responses.

BEVEZETÉS

A 2008-ban bekövetkezett pénzügyi válság felhívta a társadalom és oktatás figyelmét a magyar lakosság - beleértve az ifjakat és a nyugdíjasokat is- pénzügyi kultúrájának alacsony szintjére, melyet jól mutat, hogy többféle tudományos vizsgálat történt a témakörben. A középiskolásoktól kezdődően, felsőoktatásban résztvevőkön át egész családokat, illetve térségeket vizsgáltak meg a korábbi kutatások.

A fiatalok pénzügyi kultúrájának fejlesztése a társadalmunk fontos érdeke, hiszen ahhoz, hogy el tudják kerülni az előre nem látható gazdasági buktatókat, valamilyen alapszintű pénzügyi tudással, ismerettel rendelkezniük kellene.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A pénzügyi kultúra vizsgálatának, annak meghatározásának felértékelődése az 1980-as évektől kezdően kerül a közgazdasági vizsgálatok kereszttüzébe, mivel annak mértékét demográfiai, gazdasági és politikai jellegű változások egyaránt befolyásolták. Habschick – Britta (2007) ennek okát két fő tényezőben jelölte meg: az egyének szükségleteit, illetve a pénzügyi szektorban végbement változásokat. A szerzők ezt a növekvő élettartamban, a munkaerőpiac változékonyágában, illetve az öngondoskodás kérdéseiben állapították meg.

Az Állami Számvevőszék (2014) definíciója alapján a pénzügyi kultúra a pénzügyi ismeretek és képességek olyan szintje, amelynek segítségével az egyének képesek a tudatos és körültekintő döntéseikhez szükséges alapvető információkat azonosítani, majd azok megszerzés után azokat értelmezni, és ez alapján döntést hozni, felmérve döntésük lehetséges jövőbeni pénzügyi, illetve egyéb következményeit.

Béres – Huzdik (2013) véleménye szerint a pénzügyi kultúráról szóló kutatások gyökerei a XX. század közepére nyúlnak vissza, mivel ekkoriban a pénzügyi termékek fogyasztásához kapcsolódó piackutatásokat végeztek az érdekelt vállalkozások.

Csiszárík-Kocsir és szerzőtársai szerint a pénzügyi kultúra fogalmát sokkal jobban kifejezi az angolszász irodalomban is használt pénzügyi tudatosság (financial literacy). A pénzügyi tudatosság olyan elemek gyűjtőneveként is felfogható, mint például a pénzügyi képességek és a pénzügyi felelősség, amelyekre az egyéneknek kell szert tennie, és amelyet fokozatosan fejleszteni szükséges (Csiszárík-Kocsir et al, 2016).

A kutatások a 2008-as subprime válság kitöréséig az angolszász területekre korlátozódtak, mindezt jól alátámasztja, hogy a pénzügyi kultúra fejlesztését szolgáló javaslatok 81%-a az Egyesült Királysághoz köthető! (Habschick, 2007; Béres – Huzdik, 2013)

Béres – Huzdik (2013) kutatásaik alapján nem találtak egységes definíciót a pénzügyi kultúrára, azonban kialakítottak egy szempontrendszert, amely a témakörben segít eligazodni, mivel a pénzügyi kultúrát koncepcióként kezelik.

E koncepció tartalmazza (Béres – Huzdik, 2013):

- pénzügyi tudást, pénzügyi ismereteket,
- pénzügyekben való jártasságot,
- pénzügyi készségeket,
- pénzügyi tudatosságot.

Hung et al. (tanulmányában 9 féle főbb jellemzőt azonosított, melyek a pénzügyi kultúrát determinálják:

1. a pénzügyi tudás;
2. a pénzügyi folyamatok megértése;
3. a pénzügyi tudás alkalmazási képessége és a megszerzett tapasztalatok;
4. a pénzügyi összefüggések és definíciók ismerete;
5. a megalapozott pénzügyi döntések meghozatalának képessége;
6. a legalapvetőbb pénzügyi fogalmak ismerete;
7. az egyszerű (alapvető) pénzügyi döntések meghozatalának képessége;
8. a megalapozott és tudatos döntések meghozatalának képessége; valamint
9. az egyszerű pénzügyi fogalmak ismerete. (Béres, 2013)

A magyar oktatáspolitikai is egyre fontosabbnak tekinti a pénzügyi-gazdasági oktatást. A 2008-as válság hatása sokkal kevésbé gyűrűződött volna hozzánk, ha a lakosság pénzügyi-gazdasági ismerete magasabb színvonalat képviselt volna.

Sajnos, Magyarországon a fiatalok és a felnőttek is nagyon csekély pénzügyi és gazdasági ismerettel rendelkeznek, lásd: (deviza alapú hitelek) sőt a mai tanárnemzedék pénzügyi ismeretei is elég csekélyek. Az elmúlt években azonban tapasztalható már némi elmozdulás a pénzügyi tudatosság irányába, ami főként az Y generáció tagjainál figyelhető meg, ahogy ezt több kutatás is igazolja (Csiszárík-Kocsir et.al, 2013; Csiszárík-Kocsir, 2016). A tudatos bankválasztás, a pénzügyi döntések előtti tájékozódás már a kilábalás irányába mutató tényezők egyaránt.

A pénzügyi ismeretek fejlesztésére számos kezdeményezés jött létre pl.: az OTP Fáy András Alapítvány oktatási programja, vagy a Pénziskola portál, az Magyar Nemzeti Bank és a Budapesti Értéktőzsde Zrt. szakmai támogatásával. „A Te pénzed – a Te jövőd! (Kovács - Mészáros, 2015)

Hazánkban is próbálkoznak hatékony módszereket alkalmazni a lakosság pénzügyi kultúrájának fejlesztésére, de sokszor ez nem elég, ha nincs mögötte a gyakorlatiasság. Pénzügyi képzésekkel, tanácsadásokkal lehet fejleszteni eme képességet, ami a társadalomra és gazdaságunkra nézve egyre sürgetőbb megoldást igényelne.

Bárczi – Zéman (2015) megítélése alapján a gazdasági kultúra megjelenik a gazdaság különböző területein, vele párhuzamosan jelenik meg a pénzügyi kultúra is. Véleményük szerint össze kell kapcsolni a gazdasági kultúrát és a pénzügyi kultúrát. A gazdasági kultúra határozza meg az értékrendet, normákat, eszméket, illetve azt, hogyan gondolkodnak az emberek, vállalkozások, bankok stb. Gazdasági hatások befolyásolják viselkedéseinket, míg a pénzügyi kultúra alapvető eleme a viselkedés, mely hatással van a vásárlásra, megtakarításra. Fejlett

pénzügyi kultúrával rendelkező embernek tudnia kell, hol a határ az általa elkölthető jövedelemben. A szerzőpáros (Bárczi – Zéman, 2015) véleménye szerint magasabb pénzügyi műveltség hatására, egy magasabb fokú pénzügyi tudást képviselünk, míg az alacsony iskolázottság hatására egy alacsonyabb pénzügyi kultúrát, tehát összefüggést feltételeznek az iskolázottság foka, valamint a pénzügyi tudás között. Számos fejlett ország jegybankja aktív szerepet vállalt a lakosság pénzügyi ismereteinek fejlesztésében és növelésében. Hazánkban is cselekvési programok indultak a pénzügyi ismeretek növelésére, ez igen nagy előrelépés – paradigmaváltás- volt (Bárczi – Zéman, 2015).

Az oktatást minél korábban el kellene kezdeni velük, megismertetni őket a „Tudatos öngondoskodó, pénzügyi ismerettel”, a fejlődésüket később visszacsatolással lehetne ellenőrizni. A megvalósításhoz az állami szerepvállalás szerepét növelni kell (Horváthné –Széles, 2014).

A Budapesti Corvinus Egyetem Tanárképző Központja - a Családi Kasszaszikerek Program partnereként – 14 és 19 év közötti 160 fő középiskolás körben vizsgálta a fiatalok gazdasági ismereteit. A diákoknak 14 pénzügyi alapfogalmat kellett megmagyarázniuk, (a kamat, a hitelkártya, az euró, a HUF, a THM, a részvény, a lízing vagy a betétkártya), a válaszokból kiderült, hogy a fiatalok 77 százaléka tájékozatlan e területen. A kutatást előkutatásnak szánták, és szeretnék évente ismételni (Süge, 2010).

ANYAG ÉS MÓDSZER

A kutatásunk során Balassagyarmat város 5 különböző középfokú intézményének osztályai-ban: Balassi Bálint Gimnáziumba, Szent Imre Keresztény Ált. iskola Gimnázium és Szakképző Iskolában, Szent-György Albert Gimnázium és Szakközépiskolában, Mikszáth Kálmán Gimnázium és Szakközépiskolában, Szondi György Szakközépiskola és Szakiskolában kérdőíves formában próbáltunk meggyőződni a tanulók pénzügyi ismereteiről. Ez osztálylétszámoktól függően összesen közel 200 diákot jelentett, a válaszadók száma 193 volt. Balassagyarmat Nógrád megyében található, 15 ezer fő lakosságú, térségi funkcióit tekintve jelentős kisváros. Nyugat-Nógrád gazdasági, kulturális és oktatási centruma, „A legbátrabb város”.

A kérdőívünk többségében nem nyílt kérdéseket tartalmazott, hanem igaz-hamis állításokat, amelyek a tanulók ismereteit mérik. Ezen kívül kitöltős, fogalom meghatározási részt is tartalmazott, a kisebb részben pedig a pénzügyi attitűdre vonatkozó kérdéseket tartalmazott, illetve demográfiai jellegű kérdéseket.

A kérdésekkel egyrészt az volt a célunk, hogy a diákok egy-egy csoportjánál meg tudjuk ítélni, milyen mélységben sikerült a korábban tanult tananyagot megérteni, elsajátítani, erre vonatkoztatva kérdést tettünk fel, hogy korábbi években tanult-e már gazdasági jellegű ismereteket. Szintén szempont volt, hogy ha nem tanultak ilyen ismereteket, milyen tudást gyűjtöttek össze más forrásokból.

A megállapításainkat statisztikai vizsgálatokkal, elsősorban leíró statisztikai elemzésekkel (megoszlási viszonyszám) kívánjuk alátámasztani a kérdések jellegéből és az eredményül kapott változók jellegéből adódóan. A kiértékelés menete során a tájékozottságra vonatkoztatva a helyes / helytelen válasz tükrében kerül sor az értékelésre, a többi vizsgált változó esetén pedig csak jellege szerint történik következtetések levonása.

A tanulóknak szánt kérdőívünk 29 kérdésből áll:

- az első kérdéscsoport szociodemográfiai kérdéseket vizsgál;
- a második rész pénzügyi ismeretekre vonatkozó kérdéseket, (kíváncsiak voltunk a pénzügyi fogalmakra, ismerik-e a rövidítéseiket);
- a harmadik részben pénzügyi döntésekkel kapcsolatos kérdések szerepelnek;
- a negyedik részben megtakarítási szokások, valamint az, hogy mennyire fontosak számukra a gazdasági-pénzügyi hírek.

A kérdőív összeállításában az volt a szándékunk, hogy egyrészt, megismerjük a tanulók szociodemográfiai helyzetének releváns vetületét, másrészt választ kapjunk arra, hogy tanultak-e már a korábbiakban gazdasági tárgyakat. A tájékozottságot mérő kérdéseknél fel szeretettük volna mérni azt, hogy mennyire tájékozottak a tanulók, erre a legalkalmasabb formát az igaz-hamis állításokban gondoltuk, amivel az adott állításról kellett elbírálniuk a tanulóknak, hogy azok igazak-e vagy hamisak. A kérdések bank, megtakarítás, adózás, piaci ismeretek kérdéskörökre vonatkoztak.

Az utolsó csoportban az attitűdkérdések a tanulók gazdasági kérdésekhez való hozzáállását, megítélését kívántunk mérni.

A tanulók OKJ-s képzésben irodavezető szakon tanultak, a gimnazisták 4 és 8 évfolyamos gimnáziumi képzésben tanultak, a szakközépiskolások pedig nem gazdasági profilú képzésekben vettek részt, ahogyan a szakiskolai tanulók is.

Hipotézisek

H1: Minél idősebb a tanuló, annál magasabb a tájékozottsága a pénzügyi kérdésekben, tehát minél magasabb iskolai osztályba jár, annál több kérdésre ad jó választ.

H2: A korábbi tanulmányok nagymértékben befolyásolják a pénzügyi ismereteket, tehát amely tanulók korábban tanultak pénzügyi jellegű ismereteket, több kérdésre adnak megfelelő válaszokat.

H3: Feltételezésünk szerint minél magasabb a szülők iskolai végzettsége, annál magasabb a tanulók pénzügyi témában való jártassága.

EREDMÉNYEK

Az 1. táblázat alapján megállapítható, hogy a korosztályokat tekintve a 18 éves korosztály adja a többséget, ebből a szempontból a 11. osztályt, 12. osztályt, valamint a szakiskolai osztályokat kérdeztük le, az érettségizett generációban OKJ-s képzésben részt vevők és szakiskolai tanulók egyaránt vannak. A balassagyarmati járásban mindösszesen egy városi jogállású település van, közel 42 ezer lakosú járásból a lakosság kétharmada községekben él, ezt jól prezentálja a lakóhely szerinti megoszlás. A tanulók nagy hányada nem tanult gazdasági ismereteket, mivel a tanterv részét nem is képezik ilyen ismeretek, csak az osztályfőnökök osztályfőnöki óra keretében adhatnak át ilyen ismereteket, azonban ez nem kötelező. Az iskolai végzettséget tekintve 30% az aránya azoknak a tanulóknak, akiknek legalább egy szülője felsőfokú végzettséggel rendelkezik. A vizsgált minta nem reprezentatív, ugyanakkor érdekes következtetést vonhatunk le belőle.

1.táblázat. A vizsgált minta szociodemográfiai jellemzői

Lakóhely			Iskola		
Település	Megoszlás		Típusa	Megoszlás	
	fő	%		fő	%
község	124	64,2	Szakiskola	36	18,7
város	66	34,2	Szakközépiskola	30	15,5
megyei jogú város	3	1,6	Gimnázium	97	50,3
			OKJ	30	15,5
Nem			Gazdasági előtanulmányok		
	Megoszlás			Megoszlás	
	fő	%		fő	%
Fiú	84	43,5	Vannak	48	24,9
Lány	109	56,5	Nincsenek	145	75,1
Kor			Szülő iskolai végzettsége		
	Megoszlás			Megoszlás	
	fő	%		fő	%
16	12	6,2	Általános iskola	8	4,1
17	42	21,8	Szakiskola	43	22,3
18	81	42	Szakközépiskola	49	25,4
19	23	11,4	Gimnázium	33	17,1
20	22	11,4	Főiskola	39	20,2
21	13	6,8	Egyetem	21	10,9

Forrás: Saját kutatás, 2016

Az első hipotézis vizsgálata

A kérdésekre adott válaszokból az a következtetés vonható le, hogy a tanulók ismerete a személyi jövedelemadó fizetés vonatkozásában magasabb a jó válaszok száma, ahogyan az állampapír kockázatának megítélésének vonatkozásában is. Szintén túlsúlyban vannak a

hosszú lejáratú hiteltermékek árazásával kapcsolatos kérdésekben jó válaszok, ugyanakkor a THM, illetve az önkítöltős teszt részében döntő hányadában a nem válaszolt, illetve a helytelen válaszok jelentik a többséget. Hasonló figyelhető meg az áruhitelkkel kapcsolatos állítással is, valamint a bankbetétek által fizetett kamat nagyságát tesztelő állításban is.

Konklúzióként megállapítható, hogy a befektetések hozamával, illetve a hiteltermékek árazásával, összességében a banki pénzügyekkel kapcsolatos ismereteket lenne szükséges oktatni a diákok számára, olyan módszerek segítségével, amelyek alkalmazása lehetővé tenné az önálló ismeretszerzést is. Ebben arra gondolunk, hogy sok megállapítás ugyan általános érvénnyel bír, de a gazdasági környezetben ez változhat, megtanulhatják a tanulók, honnan lehet, mely honlapokról ismereteket szerezni, és azt alkalmazni.

2. táblázat. Az első hipotézis vizsgálata: SZJA, Áru vs. lakáshitel kamat eredményei

SZJA					
	Rossz válasz		Jó válasz		Összesen
	fő	%	fő	%	
11. osztály	1	3,7	26	96,3	27
12. osztály	1	1,14	87	98,86	88
13. osztály	1	4,17	23	95,83	24
14. osztály	0	0,00	17	100	17
Szakiskola	13	35,14	24	64,86	37
Összesen	16	8,29	177	91,71	193

Áru vs. lakáshitel kamat					
	Rossz válasz		Jó válasz		Összesen
	fő	%	fő	%	
11. osztály	18	66,67	9	33,33	27
12. osztály	67	76,14	21	23,86	88
13. osztály	20	83,33	4	16,67	24
14. osztály	4	23,53	13	76,47	17
Szakiskola	28	75,68	9	24,32	37
Összesen	137	70,98	56	29,02	193

Forrás: saját kutatás, 2016

A személyi jövedelemadóra vonatkozó kérdésre a tanulók döntő hányada jó választ adott, így ismerik, ha esetleg munkaviszonyba kerülnek, azután adózni szükséges. Ami érdekes, a szakiskolai osztályokban járó tanulók adtak leginkább rossz választ.

Szakiskolai tanulókat azért választottuk külön, mivel az osztályok nagy része életkori szempontból heterogén: 17-21 év között szóródik, vegyes az osztályba sorolt diákok életkora, vannak érettségi előtt ott tanulók, és érettségi után szakmát választók is.

Áru-és lakáshitel kamatára vonatkozó kérdéskor nagy számban adtak rossz válaszokat a diákok, nem ismerik igazán a hitel termékek árazását, és alapvetően azzal a feltételezéssel élnek,

hogy a lakáshitelek jelen gazdasági helyzetben magasabb kamatszintet képviselnek. Így a jövőben mindenképpen számukra ezeket az információkat ismertetni kellene. Legrosszabb eredmény a 13. osztályban (gimnazistáknál) mutatkozik, (83%), ami abból szempontból kedvezőtlen, hogy ez **egy végzős** évfolyam. A 2. legrosszabb eredményt a szintén a gimnazisták 12-es évfolyama hozta 76%-os aránnyal (2.táblázat).

3. táblázat. Az első hipotézis vizsgálata: Bankbetét, részvény vs. államkötvény vizsgálata

	Bankbetét						
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		Összesen
	fő	%	fő	%	fő	%	
11. osztály	16	59,26	10	37,04	1	3,70	27
12. osztály	38	43,18	50	56,82	0	0,00	88
13. osztály	12	50,00	11	45,83	1	4,17	24
14. osztály	6	35,29	11	64,71	0	0,00	17
Szakiskola	22	59,46	15	40,54	0	0,00	37
Összesen	94	48,70	97	50,26	2	1,04	193

	Részvény vs államkötvény						
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		Összesen
	fő	%	fő	%	fő	%	
11. osztály	3	11,11	24	88,89	0	0,00	27
12. osztály	13	14,77	75	85,23	0	0,00	88
13. osztály	6	25,00	17	70,83	1	4,17	24
14. osztály	3	17,65	14	82,35	0	0,00	17
Szakiskola	8	21,62	29	78,38	0	0,00	37
Összesen	33	17,10	159	82,38	1	0,52	193

Forrás: saját kutatás, 2016

Arra a kérdésre vonatkoztatva, hogy a bankban elhelyezett betét kamata a legmagasabb hozammal kecsgetető megtakarítási konstrukció, szinte megegyezik a jó és a rossz válaszok száma, legrosszabb arány a szakiskolásoknál, szinte fej-fej mellett követi a 11. osztályba járó tanulók eredménye.

A részvény és a kötvény kockázatosságát vizsgáló kérdésre (állampapír) a tanulók 82%-a adott jó választ, amely kedvezőnek tekinthető, azonban az osztályok közül a legtöbb rossz választ adók száma a 13. osztályosok közül került ki (3.táblázat).

4. táblázat. Az első hipotézis vizsgálata: Hosszú lejáratú hitel, THM vizsgálata

Hosszú lejáratú hitel							
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		Összesen
	fő	%	fő	%	fő	%	fő
11. osztály	3	11,11	24	88,89	0	0,00	27
12. osztály	12	13,64	75	85,23	1	1,14	88
13. osztály	0	0,00	23	95,83	1	4,17	24
14. osztály	5	29,41	12	70,59	0	0,00	17
Szakiskola	10	27,03	27	72,97	0	0,00	37
Összesen	30	15,54	161	83,42	2	1,04	193

THM							
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		Összesen
	fő	%	fő	%	fő	%	fő
11. osztály	10	37,04	15	55,56	2	7,41	27
12. osztály	53	60,23	35	39,77	0	0,00	88
13. osztály	12	50,00	12	50,00	0	0,00	24
14. osztály	12	70,59	5	29,41	0	0,00	17
Szakiskola	18	48,65	19	51,35	0	0,00	37
Összesen	105	54,40	86	44,56	2	1,04	193

Forrás: saját kutatás, 2016

A 4. táblázatban látható, hogy 83%-os a jó válaszok aránya a hosszú lejáratú hitelfelvételre vonatkozó kérdésre, tehát jól mérték fel, a tanulók, hogy a hosszú lejáratú hitelek kamatszintje magasabb a rövid lejáratú hiteleknél. Itt a 14. osztályos tanulók, utána a szakiskolában adták a legtöbb rossz választ a kérdésre.

THM tartalmi ismeretére vonatkozó kérdésnél már kisebbségben vannak a jó válaszok, 45%, amelyből a 14. osztályos tanulók adták a legkevesebb jó választ, mindössze 29%-ot.

5. táblázat. Az első hipotézis vizsgálata: Jövőérték, Kifejtős kérdés

	Jövőérték						Összesen fő
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		
	fő	%	fő	%	fő	%	
11. osztály	5	18,52	21	77,78	1	3,70	27
12. osztály	29	32,95	59	67,05	0	0,00	88
13. osztály	8	33,33	16	66,67	0	0,00	24
14. osztály	3	17,65	14	82,35	0	0,00	17
Szakiskola	20	54,05	17	45,95	0	0,00	37
Összesen	65	33,68	127	65,80	1	0,52	193

	Kifejtős				Összesen fő
	Jó válasz		Nem válaszolt		
	fő	%	fő	%	
11. osztály	11	40,74	16	59,26	27
12. osztály	35	39,77	53	60,23	88
13. osztály	15	62,50	9	37,50	24
14. osztály	12	70,59	5	29,41	17
Szakiskola	6	16,22	31	83,78	37
Összesen	79	40,93	114	59,07	193

Forrás: saját kutatás, 2016

Jövőérték esetében a jó válaszoknál a „találati pontosság” 66%-os, leginkább rossz választ a szakiskolások adták a kérdésre, valamint a 13. osztályos tanulók. A kifejtős kérdésnél a tanulók többsége nem adott választ, és nem töltötte ki a 3 fogalom meghatározását, illetve ezek közt voltak olyan tanulók, akik csak egyet válaszoltak meg. Szintén az elfogadható tartományba került, ha legalább 2 fogalmat meghatározott. A szakiskolai osztály tanulói adtak legkisebb számban megfelelő választ (5.táblázat).

Második hipotézis eredményei

A második számú hipotézisben arra voltunk kíváncsiak, hogy a tanulók által bevallott korábbi tanulmányok milyen hatást gyakorolnak a kérdésekre adott válaszokra.

Ahogy látható a táblázatból, a személyi jövedelemadó fizetési kötelezettségre vonatkozó kérdést leszámítva, ahol 92% adott helyes választ, az áru-és lakáshitel összehasonlításánál nincsenek többségben a jó válaszok, arra enged következtetni, hogy a tanult ismereteket sem „tartják karban” a tanulók (6.táblázat).

6. táblázat. Az 2. hipotézis vizsgálata 1.

SZJA					
Korábbi tanulmányok	Rossz válasz		Jó válasz		Összesen fő
	fő	%	fő	%	
Igen	4	8,33%	44	91,67%	48
Nem	12	8,28%	133	91,72%	145
Összesen	16	8,29%	177	91,71%	193

Áru vs lakáshitel					
Korábbi tanulmányok	Rossz válasz		Jó válasz		Összesen fő
	fő	%	fő	%	
Igen	29	60,42	19	39,58	48
Nem	108	74,48	37	25,52	145
Összesen	137	70,98	56	29,02	193

Forrás: saját kutatás, 2016

A bankbetét hozamlehetőségeire vonatkozó kérdésnél közel hasonló arányban van a jó és a rossz válasz a korábban tanultakat illetően, ebből is levonható az a következtetés, hogy nem követik a gazdasággal kapcsolatos híreket a tanulók, nem érezhető a tanultak hatása a tanulók körben (7.táblázat).

7. táblázat. A 2. hipotézis vizsgálata 2.

Bank betét							
Korábbi tanulmányok	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		Összesen fő
	fő	%	fő	%	fő	%	
Igen	22	45,83	25	52,08	1	2,08	48
Nem	72	49,66	72	49,66	1	0,69	145
Összesen	94	48,70	97	50,26	2	1,04	193

Forrás: saját kutatás, 2016

A THM kérdésre vonatkoztatva nem érezhető jelentős különbség a jó és rossz válaszok megoszlását tekintve a tanult ismeretek között. Ez abból a szempontból káros, hiszen a tananyagban szerepel a pénzügyi ismeretek között mindkét csoport esetében az alapvető pénzügyi fogalmak és jelentésük tisztázása (8.táblázat).

8. táblázat. A 2. hipotézis vizsgálata 3.

Korábbi tanulmányok	THM						Összesen fő
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		
	fő	%	fő	%	fő	%	
Igen	27	56,25	21	43,75	0	0,00	48
Nem	78	53,79	65	44,83	2	1,38	145
Összesen	105	54,40	86	44,56	2	1,04	193

Forrás: saját kutatás, 2016

A korábban gazdasági ismereteket szerzett tanulók adtak nagyobb mértékben helyes választ a jövőérték számításra, (az igaz nem sok eltéréssel) amely egy egyszerű kamatszámítási feladat volt, benne elrejtve, hogy észreveszik-e, hogy a kamatot egy évre számítjuk. (9. táblázat).

9. táblázat. A 2. hipotézis vizsgálata 4.

Korábbi tanulmányok	Jövőérték						Összesen fő
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		
	fő	%	fő	%	fő	%	
Igen	15	31,25	33	68,75	0	0,00	48
Nem	50	34,48	94	64,83	1	0,69	145
Összesen	65	33,68	127	65,80	1	0,52	193

Korábbi tanulmányok	Kifejtős						Összesen %
	Jó válasz		Nem válaszolt				
	fő	%	fő	%			
Igen	27	56,25	21	43,75	48		
Nem	52	35,86	93	64,14	145		
Összesen	79	40,93	114	59,07	193		

Forrás: saját kutatás, 2016

2015-ben is végeztünk egy vizsgálatot a jelenleg is OKJ-s tanulók körében. Eredmények között arra jutottunk, hogy a válaszukban nem adtak a korábban már tesztelt tanulók jó választ a kérdésekre, csupán azoknál, ahol alapvetően ismert a jó válasz, mint például az SZJA kérdés.

Tehát nem hozták a várt eredményt, annak ellenére, hogy ezzel a kérdéssel foglalkoztak a tanulók az előző tanévekben (9. táblázat).

Harmadik hipotézis

A harmadik hipotézis a legérdekesebb, a szülők iskolai végzettségének hatását veszi górcső alá.

Az interneten egy kis kutatás során egy kicsit elcsodálkoztunk az iskolai végzettségek szám-bavételénél, látva egy 2015. januári statisztikát melynek címe „Iskolázottsági mutatók me-gyénként”. Ebben Nógrád megye messze a legelmaradottabb mindkét mutatóban a 8. álta-lánosnál alacsonyabb végzettségűek számában, ami 15%, és az egyetemi, főiskolai oklevéllel rendelkezők arányában is, amely nálunk 9,4%, messze elmaradva az országos átlagtól.

A lekért 193 fő diák válaszából 60 fő jelezte, hogy szülei közül legalább egynek egyetemi, vagy főiskolai végzettsége van. Ez a minta 31%-ot jelent, ami az országos átlaghoz képest, de különösen Nógrád megye átlagához viszonyítva felülreprezentált.

10. táblázat. A 3. hipotézis vizsgálata 1.

Szülő iskolai végzettsége	SZJA				Összesen fő
	Rossz válasz		Jó válasz		
	fő	%	fő	%	
Általános iskola	1	12,50	7	87,50	8
Szakiskola	8	18,60	35	81,40	43
Szakközépiskola	3	6,12	46	93,88	49
Gimnázium	0	0,00	33	100,00	33
Főiskola	3	7,69	36	92,31	39
Egyetem	1	4,76	20	95,24	21
Összesen	16	8,29	177	91,71	193

Forrás: saját kutatás, 2016

A fentiek alapján az a következtetés vonható le, hogy a legmagasabb iskolai végzettséggel rendelkező szülő(k) gyermekei, egyik kérdésben sem (szja, áru vs. lakáshitel, bankbetét) hozták a várt eredményt. Nem ők adták meg legmagasabb számban a jó válaszokat.

SZJA kérdésnél a gimnáziumot végzett szülők gyermekei 100%-os pontossággal találták el a helyes választ. Áru vs. lakáshitel -nél jó helyezést értek el az általános iskolát és szakiskolát végzett szülők gyermekei, de a legtöbb jó választ az egyetemet végzett szülők gyermekei adták (10. táblázat).

11. táblázat. A 3. hipotézis vizsgálata 2.

Szülő iskolai végzettsége	Bank betét						Összesen fő
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		
	fő	%	fő	%	fő	%	
Általános iskola	4	50,00	4	50,00	0	0,00	8
Szakiskola	27	62,79	15	34,88	1	2,33	43
Szakközépiskola	24	48,98	24	48,98	1	2,04	49
Gimnázium	13	39,39	20	60,61	0	0,00	33
Főiskola	17	43,59	22	56,41	0	0,00	39
Egyetem	9	42,86	12	57,14	0	0,00	21
Összesen	94	48,70	97	50,26	2	1,04	193

Forrás: saját kutatás, 2016

Bankbetét kamatára adott helyes válasznál, ismét a gimnáziumot végzett szülők gyermekei adták a legnagyobb mértékben jó választ. Ennek magyarázata lehet, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező szülőknél esik több szó a megtakarítási lehetőségekről, és az iskola mellett innen hallhatnak információt a tanulók (11.táblázat).

12. táblázat. A 3. hipotézis vizsgálata 3.

Szülő iskolai végzettsége	Részvény vs államkötvény						Összesen fő
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		
	fő	%	fő	%	fő	%	
Általános iskola	2	25,00	6	75,00	0	0,00	8
Szakiskola	9	20,93	34	79,07	0	0,00	43
Szakközépiskola	6	12,50	42	87,50	1	2,08	48
Gimnázium	6	18,18	27	81,82	0	0,00	33
Főiskola	8	20,51	31	79,49	0	0,00	39
Egyetem	2	9,52	19	90,48	0	0,00	21
Összesen	33	17,10	159	82,38	1	0,52	193

Szülő iskolai végzettsége	Hosszú lejáratú hitel						Összesen fő
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		
	fő	%	fő	%	fő	%	
Általános iskola	2	25,00	6	75,00	0	0,00	8
Szakiskola	8	18,60	35	81,40	0	0,00	43
Szakközépiskola	6	12,24	41	83,67	2	4,08	49
Gimnázium	5	15,15	28	84,85	0	0,00	33
Főiskola	6	15,38	33	84,62	0	0,00	39
Egyetem	3	14,29	18	85,71	0	0,00	21
Összesen	30	15,54	161	83,42	2	1,04	193

Forrás: saját kutatás, 2016

A részvény és állampapír vonatkozásban legkisebb az aránya a rossz válaszoknak az egyetemi végzettséggel rendelkező szülők gyermekei között, mintáátlag alatt van a rossz válaszok részaránya még a szakközépiskolai tanulóknál.

A hosszú lejáratú bankhitelek kamatára vonatkozó állítás mintáátlag alatt csak az általános iskolai végzettséggel rendelkező szülők gyermekeinél figyelhető meg, a legkisebb a rossz válasz aránya érdekes módon a szakközépiskolai végzettségű szülők gyermekeinél (12. táblázat).

13. táblázat. A 3. hipotézis vizsgálata 4.

Szülő iskolai végzettsége	THM						Összesen fő
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		
	fő	%	fő	%	fő	%	
Általános iskola	5	62,50	3	37,50	0	0,00	8
Szakiskola	15	34,88	27	62,79	1	2,33	43
Szakközépiskola	29	59,18	19	38,78	1	2,04	49
Gimnázium	16	48,48	17	51,52	0	0,00	33
Főiskola	23	58,97	16	41,03	0	0,00	39
Egyetem	17	80,95	4	19,05	0	0,00	21
Összesen	105	54,40	86	44,56	2	1,04	193

Szülő iskolai végzettsége	Jövőérték						Összesen fő
	Rossz válasz		Jó válasz		Nem válaszolt		
	fő	%	fő	%	fő	%	
Általános iskola	5	62,50	3	37,50	0	0,00	8
Szakiskola	20	46,51	23	53,49	0	0,00	43
Szakközépiskola	19	38,78	29	59,18	1	2,04	49
Gimnázium	9	27,27	24	72,73	0	0,00	33
Főiskola	10	25,64	29	74,36	0	0,00	39
Egyetem	2	9,52	19	90,48	0	0,00	21
Összesen	65	33,68	127	65,80	1	0,52	193

Forrás: saját kutatás, 2016

THM tartalmi ismeretére vonatkozó kérdésnél nagyon érdekes eredmények születtek, hiszen a legkisebb a rossz válaszok aránya az szakiskolai végzettségű szülők gyermekeinél, legmagasabb az egyetemi végzettségűeknél, ami meglepő eredmény.

A feltételezett tendencia azonban a jövőértékes kérdésnél figyelhető meg, azaz a szülői iskolai végzettség emelkedésével fokozatosan csökken a tanulók rossz válaszainak részaránya (13.táblázat).

14. táblázat. A 3. hipotézis vizsgálata 5.

Szülő iskolai végzettsége	Kifejtős				Összesen
	Jó válasz		Nem választott		
	fő	%	fő	%	
Általános iskola	1	12,50	7	87,50	8
Szakiskola	8	18,60	35	81,40	43
Szakközépiskola	19	38,78	30	61,22	49
Gimnázium	18	54,55	15	45,45	33
Főiskola	22	56,41	17	43,59	39
Egyetem	11	52,38	10	47,62	21
Összesen	79	40,93	114	59,07	193

Forrás: saját kutatás, 2016

A kifejtős kérdésnél megfigyelhető a szülők iskolai végzettségének növekedésével, a tanulói rossz válaszok számának csökkenése, ugyanakkor érdekes, hogy az egyetemi végzettségénél figyelhető meg visszaesés a főiskolai végzettséghez képest(14.táblázat).

Attitűdkérdések értékelése

Az első kérdésre (*Dolgoztál-e a nyáron, amiért fizetést kaptál?*) adott válaszokból kiderült, hogy a diákok többsége a nyáron dolgozott, ami a spórolási céllal kedvezőnek ítéltető meg, de valószínűbb ok a család anyagi helyzetében keresendő.

A második kérdésre (*Szoktál-e félretenni a zsebpénzedből?*) a válaszadók döntő hányada szintén igennel válaszolt.

A harmadik kérdésnél (*Ha szoktál félretenni a zsebpénzedből, akkor mire teszel félre?*) azt vizsgáltuk, hogy a megkérdezettek milyen céllal takarékoskodnak. A válaszadók a mobiltelefont, ruházatot, bulti és a továbbtanulást jelölték meg legfontosabb célként. A továbbtanulás megjelenése már komolyabb szándék meglétét vetíti előre, a többi jellemző tényező a tanulók által státusz-szimbólumként jellemezhető.

15. táblázat. Az attitűdkérdések eredményei

	Bankkártya	Netbank	Bankválasztás	Vállalkozó	Jövő vállalkozó	Önmegtakarítás	Takarékosság	Szülői befo-lyás	Tájékozottság
Átlag	1,56	1,2	0,95	1,34	1,3	3,83	1,94	3,36	2,3
Módusz	2	1	0	1	1	5	5	3	1

Forrás: saját kutatás, 2016

A kérdőív a pénzügyi ismereteket felmérésén túl a gazdasági kérdésekhez kapcsolódó attitűd megítéléséhez szükséges kérdéseket is tartalmazott. Ennek eredményeit mutatja a 15. táblázat

Bankkártyával kapcsolatban arra voltunk kíváncsiak, hogy rendelkezik-e a tanuló bankkártyával, az átlag és a módusz alapján azt a konzekvenciát lehet levonni, hogy többségük nem bankkártya tulajdonos.

A netbankra vonatkozó kérdés eredményeiből következtetésként azt tudjuk levonni, hogy döntően nem vásárolnak interneten keresztül, a módusz alapján.

Bankválasztási szokások szempontjából azt a következtetést lehet levonni, hogy mivel a tanulók döntő hányada nem rendelkezik bankkártyával, így az erre vonatkozó döntést sem kellett meghoznia, emiatt nem válaszolt a kérdésre. Ezt mutatja a 0-s kód túlsúlya, ami azt jelenti, hogy a kérdésre nem adtak választ.

A családban lévő vállalkozó és a vállalkozóként való tevékenykedés majdnem hasonló eredményt hozott, ennek alapján azt a következtetést vonhatom le, hogy a tanulók számára ez a pálya attraktív lehet, ami fontos, hiszen a vállalkozói kör is előregedő félben van.

Vállalkozás elindításához szükséges tényezők felsorakoztatásánál a következő tényezők magas száma figyelhető meg: pénz, (tőke szinonimájaként alkalmazták), pénzügyi ismeret, végzettség.

A kérdésre 44 fő nem tudott válaszolni. (23%). A válaszadók 2-5 tényezőt is felsoroltak. Érdekesség még, hogy az egyik középiskola gimnazistái az ismeretséget hozták fel nagy számban, valószínű találkoztak a témával valamelyik órán, valamint saját tapasztalataik, illetve elmondások alapján.

A Lickert skálán megadott 1-5 terjedő skálán a tanulók átlagban az önmegtakarításra, takarékoskodásra adtak leginkább nagyobb számban olyan választ, hogy abszolút jellemző rájuk, ezt az átlag értéke is alátámasztja. Hasonló eredmények figyelhetőek meg a szülő bevonás tekintetében is.

Kevésbé jellemző a kölcsönkérés önbevallás alapján, de az ugyanakkor kedvezőtlen, hogy a tanulók bevallásuk alapján nem érdeklődnek a pénzügyi-gazdasági hírek után, ez annak a tükrében érdekes, hogy a továbbtanulási listák élén még mindig egy közgazdász szak, a gazdálkodás és menedzsment szak áll. (15.táblázat)

Amennyiben előfordul, az, hogy valamilyen ismeretet szereznek erről a témáról, a megfigyelt tendencia a következőképpen alakult:

1. Család
2. TV, internet
3. Iskola.

Itt köszön vissza a tanulmány problémafelvetésének valóságosága, hogy a diákok mindössze 16%-a vallotta, hogy az iskola segít a pénzügyi területen való eligazodásban, ami nagyon kevés. Megfigyelhető, hogy az iskolát, mint választ inkább az OKJ-képzésben tanulók adták válaszul legnagyobb számban, amely a szakképzés jellegével függ össze.

KONKLÚZIÓ

Az *első hipotézisre* adott tanulói válaszok arra engednek következtetni, hogy az életkor növekedésével nem figyelhető meg a tájékozottság fokozódása egyenes tendenciaként. A kérdésekre adott válaszok általában életkoronként eltérnek, de a magasabb osztályba járók általánosságban rosszabb teljesítményt nyújtottak, mint fiatalabb társaik, ezért indokoltnak tartjuk ezt a feltevésünket *elutasítani*.

A *második feltevés* esetében sajnálatosan nem érvényesültek a korábban tanultak hatásai a válaszadásban, hiszen mindösszesen 4 kérdésnél vannak többségben azok a tanulók, akik bevallásuk szerint már tanultak pénzügyi vagy gazdasági ismereteket és helyesen válaszolták meg a kérdést. Árnyalja a képet, hogy a 2015-ös kérdőívvezés során egyszer már lekérdezett tanulók nem adtak arányait tekintve nagyobb számban jó választ, emiatt csak *részben fogadtuk el a hipotézist*.

A *harmadik hipotézis* meglepetésünkre nem hozta a várt eredményt, mivel a szülői hatás érvényesülése nem figyelhető meg, így a főiskolát, egyetemet végzett szülők gyermekei arányait tekintve, nem adtak jobb válaszokat, mint kevésbé iskolázott szülők gyermekei. Ennek magyarázata lehet, hogy a pénzügyi döntéshozatalba kevésbé vonják be a tanulókat. Ennek elmentmond azonban az attitűd, kérdéseknél a szülői bevonásra adott magas átlag és módszer eredmény. E tényezők miatt a hipotézis *elutasításra került*.

Felhasznált irodalom

ÁLLAMI SZÁMVEVŐSZÉK (2014): Az Állami Számvevőszék szerepe a pénzügyi kultúra fejlesztésében. Budapest

BALÁZSNÉ LENDVAI MARIETTA (2013): A bankmarketing szerepe a pénzügyi kultúra fejlesztésében Doktori (PhD) értekezés. Sopron

BÁRCZI JUDIT – ZÉMAN ZOLTÁN (2015): A pénzügyi kultúra és annak anomáliái In: Polgári Szemle 2015/13

BÉRES DÁNIEL (2013): A pénzügyi kultúra mi is ez valójában? Pénzügyi Szemle Online (Letöltés dátuma: 2016.01.23)

BÉRES DÁNIEL - HUZDIK KATALIN (2013): A pénzügyi kultúra megjelenése makrogazdasági szinten. Pénzügyi szemle, 2012/3. 291-309. pp.

BOTOS KATALIN – BOTOS JÓZSEF – BÉRES DÁNIEL – CSERNÁK JÓZSEF – NÉMETH ERZSÉBET (2012): Pénzügyi kultúra és kockázatvállalás a közép-alföldi háztartásokban In: Pénzügyi Szemle 2012/3. 291-309. pp

CSERNÁK JÓZSEF (2015): A CHAID modell alkalmazásának lehetőségei egy konkrét regionális felmérés tükrében In: Andrea Csata, Gergely Fejér-Király, Ottília György, János Kassay, Benedek Nagy, Levente-József Tánczos (szerk.):

12th Annual International Conference on Economics and Business. Miercurea Ciuc.

CSISZÁRIK-KOCSIR ÁGNES – FODOR MÓNICA – MEDVE ANDRÁS (2013): The Hungarian youngsters attitude towards the financial decisions based on a questionnaire research In: The Macrot-heme Review, 2 (5) fall edition, 47-57. pp.

CSISZÁRIK-KOCSIR ÁGNES (2016): A pénz helye és szerepe, az azt befolyásoló tényezők a mindennapi gondolkodásunkban, LVIII. Georgikon Napok – Nemzetközi Tudományos Konferencia (szerk.: Nagy Zita Barbara), Pannon Egyetem, Georgikon Kar, Keszthely, 2016.09.29.-30., pp. 520.-529.

CSISZÁRIK-KOCSIR ÁGNES - VARGA JÁNOS - FODOR MÓNICA (2016): The value based analysis of the financial culture In: Damir Tokic (szerk.) 5th Business and Social Science Research Conference. 2016.07.30-2016.07.31. Dubrovnik: University of Dubrovnik, 2016. p. 16.

HABSCHICK, M. S.– BRITTA, E. J. (2007): Survey of Financial Literacy Schemes in the EU27: Evers Jung

HORVÁTHNÉ KÖKÉNY ANNAMÁRIA – SZÉLES ZSUZSANNA (2014): Mi befolyásolja a hazai lakosság megtakarítási döntéseit? In: Pénzügyi Szemle 2014/4. 457-475. pp

HUNG, A. A., PARKER, A. M. & YOONG, J. K., (2009): Defining and Measuring Financial Literacy, hely nélk.:RAND

KEREKESNÉ HORVÁTH ILONA (2012): A gazdasági, pénzügyi, vállalkozói ismeretek oktatásának története és időszerű kérdései. In: Új pedagógiai szemle 2012/9-10. 207-218 pp

KOVÁCS ILDIKÓ- MÉSZÁROS ARANKA (2015): Pénzügyi kultúra vizsgálata középiskolás tanulók körében IN: TORGYIK JUDIT, (2015): A százarcú pedagógia / Komárno International Research Institute s.r.o.

SÜGE CSONGOR (2010): A pénzügyi kultúra mérhetősége. Tomori Pál Főiskola közleményei. Kalooca

**A JÓ, A ROSSZ ÉS CSÚF
(A PROPAGANDA JELENTÉSMÓDOSULÁSA ÉS A PUBLIC
RELATIONS MEGJELENÉSE)**

**THE GOOD, THE BAD AND UGLY
(AMENDED MEANINGS OF PROPAGANDA AND EMER-
GENCE OF PUBLIC RELATIONS)**

KONCZOSNÉ SZOMBATHELYI Márta

Kulcsszavak: *Public Relations, Propaganda, etikai aspektus, jelentésmódosulás*

Keywords: *Public Relations, Propaganda, ethical aspects, amended meanings*

JEL kód: *M3, M39*

ÖSSZEFOGLALÓ

A tanulmány célja egyrészt a Public Relations (PR) és a propaganda közös és különböző értelmezésének feltárása. További cél átlátni és követni a PR és a propaganda pozitív és negatív értelmezésének okait, alkalmazhatóságának területeit.

A módszer a PR és a propaganda híres személyisége – Edward Bernays - szerepének és kampányainak, továbbá számos más esetben az elemzése.

A vita a meggyőző kommunikáció és a propaganda fogalmáról, továbbá e kettőnek a Public relations gyakorlatával való kapcsolatáról fontos kérdés a szakmabelieknek, mert ez áll a középpontjában egyrészt a társadalomban betöltött szerepüknek, másrészt a közvélemény szemében lényeges legitimitásuknak.

A propaganda a szó eredeti értelmében a szervezeti kommunikáció egyik módja. Célja a közönség megnyerése, bizonyos nézetek elterjesztése, a befogadók véleményének befolyásolása, meggyőzése. Mivel a háborúk támogatói és a diktátorok/ diktatúrák előszeretettel alkalmazták a propagandát saját, etikátlan/ torz nézeteik helyességéről való meggyőzésre, ezért a propaganda negatív jelentéssel töltődött, amivel azóta is sokan azonosítják.

Mindebből látható, hogy a propaganda megítélése összetett feladat, számos szempontot és véleményt kell figyelembe vennünk a megértéséhez. A tanulmányban áttekintjük a propaganda kialakulásának történetét, értelmezéseit és definícióit. Példákat elemzünk a propaganda helyes és a helytelen alkalmazására vonatkozóan. A tanulmány végén megfogalmazható a következtetés, hogy miért és miként módosult a propaganda jelentése és vált szükségessé a PR szakemberek számára az attól való megkülönböztetés. Választ kapunk a címben rejlő ellentmondásra: vajon jónak vagy rossznak és csúfnak tekinthetjük a PR-t és a propagandát?

SUMMARY

The aim of this paper is on one hand to explore the different approaches to Public relations and propaganda. Further aim is to conceptualize and follow the reasons of positive and negative interpretations and areas of applicability of PR and propaganda.

The method is to analyse the famous campaigns of pioneer and significant player of public relations and propaganda: Edward Bernays and other cases.

The debate on the concept of persuasive communication and propaganda, as well as the relationship of these two with the public relations practice is an important issue to the professionals, because it is at the heart of their role in the society, and at the heart of their essential legitimacy in public opinion.

The original meaning of the word of propaganda is a way of organizational communication. Its aim is to win the audience, spreading certain views and influence the recipient's opinion. As supporters of wars and dictators / dictatorships applied the propaganda for persuasion about their unethical / distorted views, so the propaganda became a negative propaganda concept, which is still often identified with.

It shows that the perception of propaganda is complex in its nature; many factors and views must be taken into consideration for the understanding. The study reviews the history of the development interpretations and

definitions of propaganda. Examples for right and bad application will be analysed. At the end of the study it can be formulated the conclusion related to why and how has changed the meaning of propaganda and public relations and why become necessary to distinguish the two concepts and activities for the professionals. We will get answer for the contradiction inherent in the title: whether good or bad, and ugly have to be seen the public relations and propaganda?

BEVEZETÉS

A vita a meggyőző kommunikáció és a propaganda fogalmáról, továbbá e kettőnek a Public relations gyakorlatával való kapcsolatáról fontos kérdés a szakmabelieknek és a tudományterület képviselőinek, mert ez áll a középpontjában egyrészt a társadalomban betöltött szerepüknek, másrészt a közvélemény szemében lényeges legitimitásuknak. A közvéleményben a PR, valaminek az „ez csak PR-olás” szerű megítélése gyakran azonos a ferdítéssel, hamis információk terjesztésével. Ugyanakkor a propaganda is többnyire negatívan, tömegmanipulációként értelmeződik.

A tanulmány célja a Public relations és a propaganda tevékenységekhez fűződő negatív érzelmek, megítélések okainak feltárása, hasonlóságuknak, ugyanakkor jellegüknek, céljaiknak, szerepüknek, továbbá a PR, a propaganda, illetve a meggyőzés és a manipuláció világos elhatárolása.

A tanulmányban áttekintjük a propaganda kialakulásának történetét, értelmezéseit és definícióit. Példákat elemzünk a propaganda helyes és helytelen alkalmazására vonatkozóan, politikai, vallási és vállalati környezetben. Értelmezzük a propagandát, mint kommunikációs módszert, és megvilágítjuk a szerepét. Felvázoljuk azt a történelmi folyamatot, amelynek során a propaganda = PR helyzetből propaganda versus PR alakult ki, miszerint a diktatúrák általi alkalmazása következtében végbement érték-módosulása vont maga után a Public relations tevékenységnek a propagandától való elhatárolódását. Így indokoljuk a PR (meggyőzés = jó), míg a propaganda (manipuláció = rossz) megítélését.

A tanulmányban idézett vélemények, meghatározások nagyrészt megegyeznek abban, hogy mindkettő tervezett kommunikációs tevékenység, amelyeknek a lényege a befolyásolás, amelyre való törekvés egyidősnek tekinthető az emberiséggel; ám céljukat tekintve etikai szempontból a kettő között lényeges különbség van. Többnyire elfogadott, hogy míg a Public relations tevékenység célja kölcsönösen hasznos kapcsolat és kölcsönös megértés létrehozása egy szervezet és annak legfontosabb közönsége között, addig a propaganda a félelemre való rájátszás, az érzelmek, személyes érdekek és a pánik kihasználása, valamint demonizált személy/csoport módszereket alkalmazva a közvélemény manipulációja. Ugyanakkor a PR-t is számos kritika éri, és a propaganda is alkalmazható jó célra. Vizsgáljuk meg tehát, hogy igaz-e a kép, miszerint a PR a jó, a propaganda a rossz, a csúf. Vagy árnyaltabb-e a kép?

ANYAG ÉS MÓDSZER

A propaganda és a Public relations egymáshoz való viszonyának vizsgálatához a szakirodalomhoz fordulunk, ezen belül is elsősorban az angol és amerikai szerzők műveihez. Áttekintjük a propaganda történetét magának a kifejezésnek a megjelenésétől a XX. század elejéig. Kitérünk a propaganda és a PR atyjának tekintett Edward Bernays tevékenységére, elemezzük kiemelkedő kampányait. Majd ezt követően bemutatjuk a Public relations tevékenység propagandától való elkülönülésének okait, és ennek máig ható következményeit. Ezek segítségével következtetéseket fogalmazunk meg meggyőzés (PR) vs. propaganda (manipuláció) vonatkozásában.

Eredmények és értékelésük

Ebben a fejezetben először áttekintjük a propaganda kialakulásának történetét, értelmezéseit és definícióit. Példákat elemzünk a propaganda szó helyes és a helytelen alkalmazására vonatkozóan. Ezt követően kitérünk a PR-nak a propagandától való elhatárolódására, értelmezésére, megközelítéseire. Utána áttekintjük Edward Bernays néhány kampányát, és értékeljük azokat PR vs. propaganda szempontból.

Propaganda

A propaganda a latin „propagare” szóból ered, melynek jelentése: „terjeszteni”. A szó használatának gyökerei a Római Katolikus Egyház középkori történetéhez nyúlnak vissza. II. Orbán pápa hívek ezreit győzte meg a XI. században, hogy a muszlimok elleni keresztes háborúban való részvételükkel Istent szolgálják és elnyerhetik bűneik bocsánatát. Hat évszázaddal később az Egyház elsőik között alkalmazta a „propaganda” szót, amikor XV. Gergely pápa megalapított egy adminisztratív propaganda szervezetet, (Congregatio de Propaganda Fide, 1622), amelynek a feladata volt a külföldi missziók felügyelete és a papok felkészítése a „hit” terjesztésére. Később a világi szervezetek is elkezdtek használni a szót és a módszert. Napjainkban leggyakrabban a politika használja az emberek meggyőzésére, de vállalat (pl. termék), szemlélet (felfogás) és személy népszerűsítésére is alkalmazzák.

Diggs-Brown szerint (2011: 48.) a szó negatív jelentése a 19. század óta keletkezett, politikai szervezetek tevékenységének hatására. A 19. század egyik legjelentősebb és legszélesebb körű propagandisztikus tevékenysége az abolícionista működése volt, akik propagandájukban az Egyesült Államok északi államainak harcát a déli államok ellen a rabszolgaság elleni küzdelemként hirdették. A mai napig kimutatható egyenlőtlenség egyértelműen bizonyítja az álságos, manipulatív kommunikációt.

A modern propaganda megszületése szoros kapcsolatban áll a tömegpártok és a tömegmédia megjelenésével, amikor egyszerű, kevésbé iskolázott embertömegekhez akartak eljuttatni

eszméket, egyszerűsített formában. Nagy hatással volt az ideológiák, sőt a pszichológia kialakulására (többek között Sigmund Freudra és Hitlerre) Gustave Le Bon 1895-ben kiadott munkája (*Psychologie des Foules / A tömegek lélektana*), amelyben ő írta körül először a kor propaganda-technikáit, és amely kora legbefolyásosabb szociológusává tette.

A propaganda a kormány és a hadsereg stratégiájának része volt, főleg a katonai toborzásé. A propaganda mindig és minden kormány számára szükségszerű, amelyik aktívan mozgósítani akarja a polgárait (encyclopedia.com). Ahogy látjuk, a propaganda eredetileg is tömegek mozgósítására alkalmazott módszer, vallási vagy katonai céllal. Már kezdetben is megkérdőjelezhető, hogy vajon a hitre vagy a hazafiasságra alapozva tömegek háborúba küldése mennyire etikus.

A modern propaganda fontos állomásának tekinthetjük az első világháborút. Az I. világháború idején a *plakát* volt az egyik legfontosabb propagandaeszköz, katonai toborzás céljából használták. Néhány a nemzeti ellenállás szimbólumává vált, amelyek közül leghíresebb a „Lord Kitchener wants you”.



1. ábra. „Lord Kitchener wants you”, az 1. világháború leghíresebb propaganda célú plakátja

Forrás: British Library-gyűjtemény¹³

Az 1914. szeptember 4-én közzétett plakát Alfred Leete munkája. Lord Kitchener-t, a brit hadügyi államtitkárt ábrázolja, aki tábornagi sapkát visel, szembenéz, mutatóujjával rámutat a nézőkre, és hívja őket a brit hadseregbe a Központi Hatalmak ellen. A plakáton ez a szöveg olvasható: „Britek, Lord Kitchener akar benneteket. Csatlakozzatok hazátok hadseregéhez! Isten óvja a királyt”. A plakát egyik változata a "Your Country Needs You" (a hazádnak

¹³ <http://www.bl.uk/collection-items/your-country-needs-you>

szüksége van rád) felirattal vált még híresebbé (1. ábra). Ezt a plakátot tartják az egyik legsikeresebb és legmaradandóbb propagandaeszköznek az I. világháború idejéből. 2,5 millió önkéntes csatlakozott a brit hadsereghez 1915. decemberig. A BBC News „a leghíresebb mutatójuként” említi.

A rendkívül befolyásos kép és szlogen utánzatok sokaságát inspirálta Angliában és más országokban is katonai toborzó kampányok céljából, Indiától Kanadán át Németországig, a Szovjetunióban és az Egyesült Államokban. Ez utóbbiban például 4 millió Uncle Sam posztert nyomtattak az I. világháború során, amerikai önkéntes katonák toborzása céljából (2. ábra).



2. ábra. James Montgomery Flagg's Uncle Sam poszter

Forrás: BBC gyűjtemény¹⁴

A huszadik század elején létrejövő szélsőségesen radikális politikai eszmék és áramlatok éles szemmel vették észre az újság, a technika fejlődése (rádió, televízió, film) adta propagandisztikus kihívásokat. Így történt ez Olaszországban is, ahol az első világháború által kiváltott súlyos válságra egy, a háború lövészárkait megjárta katona, Benito Mussolini, a volt újságíró kínált megoldást...nemcsak, hogy ismerte, hanem tökéletesen tisztában is volt az újságírás és a tömegtájékoztatás jelentőségével, szerepük egyre növekvő fontosságával. Ismerte azoknak felhasználási módját és lehetőségeit, teljes mértékben kihasználta a propaganda nyújtotta lehetőségeket. Érdeklődése kormányfőként is rendszeres és intenzív volt, a sajtót, tömegtájékoztatást és információáramlást fontos esetekben személyesen irányította...1939-ben a Propaganda-minisztériumban megkezdődött a felkészülés: az olasz sajtó és propaganda háborús irányba fordult. A nyomtatott sajtóban, a filmhíradóban rejlő propagandisztikus lehe-

¹⁴ <http://www.bbc.com/news/magazine-28642846>

tőségek mellett a fasiszta vezetés hamar és éles szemmel vette észre a rádiózásban rejlő esélyeket. 1924-ben két kisebb rádiós társaság fúziójából jött létre az Olasz Rádió Szövetség, amely a fasiszta rádiópropaganda szócsövénév vált (ANDREIDES, 2011). A sajtó, az információs és propaganda film- és dokumentumfilm, valamint a rádió monopóliumára épülő propaganda gépezet – élen Mussolini - alkalmazta a tömegtájékoztatás eszközeit, a modern technikát fasiszta nézetei terjesztésére.

A német propaganda sokat átvett a brit és az olasz mintából. A csak erre a célra létrehozott birodalmi propaganda minisztérium ontotta a náci ideológiát szolgáló, antiszemita, fajelméleten alapuló, a kisembert idealizáló plakátokat, filmeket, épületeket, szobrokat, festményeket. A propaganda alkalmazásában számos azonosságot találhatunk a különböző totalitárius diktatúrák között (3. ábra).



3. ábra: A náci és a szovjet propaganda hasonló eszköztára

Forrás: google.hu¹⁵

Tench és Yeomans (2009) azt a véleményt képviselik, miszerint a 20. század elején még semleges volt a propaganda szó, és ez a két világháború során változott meg, elsősorban a fasiszta és a náci propaganda működésének következtében.

A PR és a propaganda: a jó és a rossz?

Számos háborús propaganda részleg (és szakembereik) a béke éveiben információs centrumokat alakítottak, és általánosan elfogadott nézet, hogy az Egyesült Királyság PR iparága épp ezért virágzott fel az 1920-as években (MOLONEY, 2006). A két tevékenység kapcsolatát

¹⁵ <https://www.google.hu/search?q=hitler>

jelzi az a tény is), hogy az egykori propaganda szakemberek nehezen tudtak különbséget tenni a PR és a propaganda között, így gyakran alkalmazták a propaganda taktikáját (például cenzúra vagy félrevezető információk terjesztése) a PR tevékenységük során is (HEATH, 2001).

Harrison úgy vélekedik (2004), hogy történetileg a PR is a propagandából ered. A PR a propaganda egyik ága, egy kapcsolati folyamat, amelynek a célja, hogy javítsa a kapcsolatot a szervezet és annak nyilvánossága között, vagyis a kommunikáció menedzsmentje. Széles körben elterjedt nemzetközileg az a felfogás is (a magyar szakirodalom többnyire így értelmezi), hogy a Public relations a kommunikációmenedzsmentnek csak egy része. Ezt a véleményt képviseli Borgulya Ágnes is, aki szerint a szervezeti/vállalati kommunikáció összetett jelenség: „gazdasági céllal, gazdasági környezetben játszódó szociális érintkezés, emberi interakció”, amely számos tudományág együttes alkalmazásával vizsgálható és írható le (Borgulya, 2010: 13).

Ha PR szempontból tekintjük át a történelmet az ókori államoktól a 19. század végéig (WILCOX és CAMERON, 2006: 44-50.), számos jelentős kezdeményezést láthatunk már a kezdeteknél is. Ha a PR-t gyakorlatként értelmezzük, azt láthatjuk a történelmi áttekintésből, hogy a PR gyökerei az ókorba nyúlóan dokumentálhatók. Ugyanakkor szakmává e tevékenység a XX. század kezdetén vált. Ekkor jelentek meg az első PR ügynökségek (1900: Boston. 1904: New York), továbbá azok a kiemelkedő személyek, akik tervezetten, tudatosan, professzionális módon alkalmazták a PR eszköztárát, dolgozzanak akár a gazdaság vagy a politika területén. Megjelentek az első PR szakértők is. Az 1900-1950-es éveket az úttörők korának nevezik a PR történetében (KONCZOSNÉ, 2013).

Ivy Lee-t tekintik az első PR tanácsadónak, aki ügynökségét 1904-ben nyitotta meg New Yorkban. A PR új modelljét teremtette meg, a „közönségtájékoztatás modelljét”, amelynek alapelveit így fogalmazta meg: becsületesen és nyíltan tájékoztatni a sajtót és az USA lakosságát azonnali és pontos információkkal, közérdekű és közérdeklődésre számot tartó ügyekben.

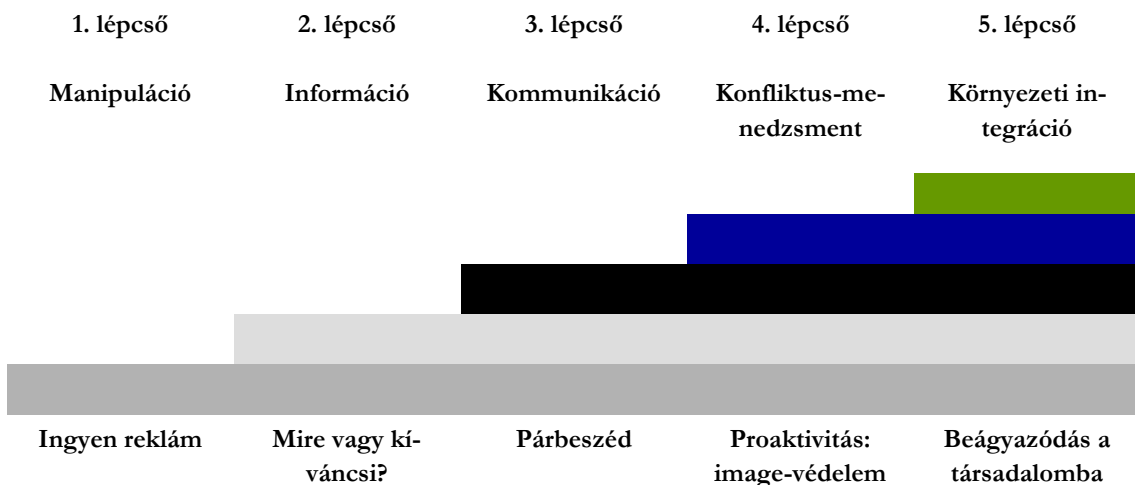
James Grunig 15 év kutatás eredményeit összegezve alkotta meg a modelljeit „Excellence in Public Relations and Communication Management” című művében (1992), majd ennek átdolgozott változatában (2002). A PR tevékenység egyirányú és kétirányú típusait állította fel (1. táblázat). Grunig a kétirányú szimmetrikus modellt nevezte „kiválónak” (excellence”), így követendőnek.

1. táblázat. Grunig PR modelljei

Egyirányú kommunikáció	Kétirányú kommunikáció
<u>Sajtügynökségi modell</u> Cél: a saját érdek érvényesítése Eszköz: kedvező sajtóvisszhang, erőfeszítések a sajtóra koncentrálnálva A marketingszemlélet hegemoniája A legrégebb PR modell Egyirányú kommunikáció, nem igényli a visszacsatolást Jellege: propagandisztikus (megnyerni a közönséget) Az információ igazságértéke nem lényeges A PR iránti ellenszenv oka e modell alkalmazása	<u>Kétirányú aszimmetrikus modell</u> Cél: a befogadók meggyőzése, attitűdjük megváltoztatása Új elem: visszacsatolás, stratégiai fontosságú közvélemény kutatása Alkalmazza a kommunikációelmélet és – kutatás módszereit és eredményeit Nem biztos, hogy a szervezet magatartása változik Kezdeményező a kommunikációban: a szervezet
<u>Közvélemény-tájékoztatási modell</u> Cél: saját érdek, álláspont érvényesítése Eszköz: kedvező információk terjesztése, tájékoztatás Keletkezése: 1900-as évek, USA Egyirányú kommunikáció, nincs visszacsatolás Sajtócentrikus DE súlyt helyez az információk igazságtartalmára (viszonylag objektív)	<u>Kétirányú szimmetrikus modell</u> A kölcsönös (interaktív) kommunikáció célja a kölcsönös alkalmazkodás, optimális kompromisszum Alapelv: az érdekek kölcsönös figyelembe vétele Széleskörűen alkalmazza a kutatást Nyitottság, rugalmasság, szociális érzékenység, etikusság

Forrás: Grunig 1992 és 2002 alapján, saját szerkesztés

A Public Relations történetének összefoglalását adja Franz M. Bogner, aki a PR fejlődését a manipuláció korától a társadalomorientált felfogásig vezeti (4. ábra).



4. ábra: A PR 100 évének korszakai: Bogner-lépcsők

Forrás: NYÁRÁDY NÉ –SZELES (2004) alapján saját szerkesztés

„A Public Relations munkákat a manipuláció szakaszban az ügyek eltusolása, elsimítása, a szépítgetés és a bújtatott reklám jellemezte. Ennek hatásai azonban még ma is érezhetők a PR-gyakorlatban: ez a mentalitás rendkívül negatívan befolyásolta a szakma kezdeti imázsát” (Varga, 2014: 1). Így a manipulációt alkalmazó szervezetek továbbra is felvetik az etikus kommunikáció kérdésének aktualitását. Az információ korára jellemző az egyirányú információáramoltatás, a pozitív imázs kialakítása céljából. Azonosítani tudjuk ezt a modellt James Grunig (2002) közvélemény-tájékoztatási modelljével. A kommunikáció szakasz kétirányú kommunikációra törekvése azonosítható Grunig kétirányú aszimmetrikus modelljével, ahol cél szintén a pozitív imázs és a bizalom építése. A harmonikus beilleszkedésre törekvő kommunikációmenedzsment, majd a környezeti integráció „időszakban tudatosan a kétoldalú, kölcsönös függés a nyilvánosság törekvéseitől és a társadalomba való beágyazódottságtól. Jellemző a szociális érzékenység, a gazdasági és politikai megjelenés, a társadalmilag releváns feladatok érzékelése és megragadása. A Public Relations e kifejtett szakaszát már a nyilvánosság törekvéseivel való összeütközések vállalása, a feszültségek tudatos elemzése, az építő szándékú viták, a szociálpszichológiai jelenlét és a társadalom szempontjából releváns feladatok megvalósítása jellemzi” (VARGA, 2014: 1).

A modell értelmezése szerint, az egyes kommunikációs módok ugyan egymás után jöttek létre, de nem egymást kioltva: vagyis ma is találunk mindegyik alkalmazására példát.

Ugyanakkor számos példát láthatunk a „jó propagandára”. Ilyen például az „Ön dönt: iszik vagy vezet” kampány. Mivel ez a kampány a tájékoztatáson túl erőteljes befolyásolásra is törekszik, propagandának tekinthető. Hasonlóan, amikor a szervezetek „manipulálják” a mé-

diát, hogy termékeiknek/ügyeiknek vagy ügyfeleiknek nyilvánosságot érjenek el, nem szükségszerűen járnak el etikátlanul. Például a Greenpeace (globális környezetvédő szervezet) gyakran alkalmazza sikeresen a média „manipulációt” a nyilvánosság elérésére, feltűnő, médiát vonzó (provokáló) megjelenéseivel, jó cél érdekében. nyomást gyakorolva kormányokra, multinacionális óriáscégekre. Mind a provokációnak, mind a manipulációnak lehetnek tehát jó céljai.

Edward Bernays, a modern PR és a propaganda atyja

Edward Bernays szerint a propaganda legitim formája az emberi tevékenységnek. Bármely közösség, legyen bár társadalmi, vallási vagy politikai, rendelkezik bizonyos hiedelmekkel, és arra törekszik, hogy ezeket írottan vagy szóbeli kommunikációval ismertté tegye, és ez a propaganda (BERNAYS, 1928: 21-22.).

Bernays úgy ismert, mint a modern PR atyja és vezető ideológusa. Ugyanakkor a propaganda atyjának is nevezik. Híres kampányai közül több is tekinthető PR- és propagandakampánynak egyaránt. A tudományos meggyőzést képviselte, a viselkedépszichológiát és a társadalomtudományi kutatást alkalmazta, kombinálta a tömegpszichológiát és a pszichoanalízist.

Harrison (2000: 22) így ír: „Bernays hitt abban, hogy meg lehet győzni az embereket, de csak akkor, ha a dolog az érdekükben áll. Bernays fő elmélete épp azt mondja, hogy a PR sikerének a kulcsa abban rejlik, hogy kitaláljuk, mit szeretnek (szeretnének) az emberek, és ezt a szempontot tesszük a fókuszba.” Nagyon fontosnak tartotta az érintettek visszajelzését, hogy ezáltal még hatásosabb meggyőzést dolgozhasson ki.

Hosszú és tevékeny élete során (1981-1995) számos, ma már klasszikusként ismert kampányt szervezett. A PR és a propaganda-elemek együttes meglétére hármat mutatunk be: 1923 Ivory Soap, 1929 Torches of Freedom, 1934 American Tobacco: The Green Bal. Mindhárom kampány tekinthető egyszerre PR és propaganda kampánynak is. Közös bennük, hogy közügyet szolgálnak (pl. tisztaság, szabadság, egészség), ugyanakkor megkérdőjelezhetetlen, hogy mindegyikből óriási haszna volt egy-egy vállalatnak/iparágnak is.

1923 Ivory Soap

A kiinduló helyzet az volt, hogy a gyerekek nem szerették a szappant, mert amikor az anyukájuk megmosta az arcukat szappannal, az csípte a szemüket. A szappanhasználat, és így a tisztaság népszerűsítésének klasszikussá vált esete az Ivory Soap története. A Procter & Gamble cég - Bernays javaslatára - szponzorálta az általános iskolás gyerekek körében szervezett szappanszobor-faragó versenyt. Az első évben (1923) 22millió gyermek vett részt a versenyben. A kampány 35 évig tartott! A legnagyobb ötlet az volt, hogy összekapcsolta a kreativitást a higiénia neveléssel, amikor a leeső darabokkal való mosakodásra ösztönözte a gyerekeket, a szobormintákat tartalmazó brosráiban. A szappanszobrászat a gyerekek kreativitásának nemzeti mozgalmává vált, ugyanakkor egész generációt megtanított a tisztaság

élvezetére (KONCZOSNÉ, 2013). A Procter & Gamble Ivory szappanja olyan népszerűsége telt szert, hogy milliószámra adták el a terméket, és a cég nevét a tisztaság és a kreativitás fő támogatójaként azonosították.

1929 Torches of Freedom (A szabadság fákljai)

A XX. század előtt a cigarettázást olyan szokásnak tekintették, amely nem illik egy hölgyhöz. Különösen tiltva volt számukra a nyilvános helyen való cigarettázás. 1928-ban az American Tobacco Company elnöke megkérte Bernays-t, hogy segítsen növelni a piacot, megcélozva a potenciális női fogyasztókat. Bernays úgy döntött, hogy megpróbálja megszüntetni a nyilvános női dohányzással kapcsolatos tabut, és a cigarettát használja a „szabadság fáklja”-ként. 1929-ben a New York-i Húsvét Vasárnapi Parádén (Easter Sunday Parade) felvonuló hölgyek egy csoportja nyilvánosan cigarettázva demonstrálta a női egyenjogúságot (emancipáció). A közvéleményre sokkolóan hatott az akció. Bernays gondoskodott a megfelelő média megjelenésről: a hölgyeket ő maga válogatta ki, saját fotósokat alkalmazott, hogy biztosan jó fotók készüljenek, és megjelentette azokat szerte a nagyvilágban (Brandt, 2007: 84-85.). Másnap nem volt olyan napilap az USA-ban, amely ne címlapon hozta volna a sztorit. A mozgalomhoz a feministák is csatlakoztak, hogy tiltakozzanak a nemi tabu ellen. A kampány kiterjedt az USA nagyvárosaira, mindenütt erről beszéltek és írtak.

O'Keefe és Pollay (1996) szerint, míg 1923-ban a női dohányzók a dohánytermékek 5%-át vásárolták, addig 1929-ben 12%, 1935-ben 18%, 1965-ben 33%-át. A szerzők halálos célzásnak nevezték cikkükben a nőket megcélzó cigaretta-kampányt. Ugyanakkor vegyük figyelembe, hogy ha a nőket felnőttként (és nem gyermekként, akit óvni és felügyelni kell) kezeli a társadalom, akik tudnak és akarnak dönteni a szokásaikról (hasonlóan a férfiakhoz), akkor mennyire jogos a cigarettázást csak a nőket veszélyeztető szokásként ellenezni. Egy, az 1990-es években vele készült felvételen¹⁶ Bernays azt mondja, hogy az 1920-as/30-as években nem volt tudott, hogy a cigaretta károsítja az egészséget.

1934 American Tobacco: The Green Bal

1934-ben az American Tobacco kérte meg Bernays-t termékei népszerűsítésére. A Lucky Strike cigaretta csomagolásának sötétzöld színe népszerűtlen volt a hölgyek körében (egy 1930-as felmérés azt mutatta ki, hogy a népszerűtlenség oka az, hogy nem illik a hölgyek ruhatarához a szín). A termék csomagolását lecserélni nagyon drága lett volna. Bernays azt javasolta, tegyék a sötétzöldet (és annak árnyalatait) divatszínné. Kezdte a divattervezők megnyerésével: egy jó párizsi kapcsolatokkal rendelkező hölgyön keresztül befolyásolta a francia divattervezőket, továbbá egy textilgyárost megnyert egy divatcégek számára szervezett vacsora védnökének. Történészeket és pszichológusokat mozgósított a zöld jelentőségének a megmagyarázására. Divatszín Irodát (Color Fashion Bureau) szervezett, amely terjesztette

¹⁶ YouTube: „Public relations” is a polite term for propaganda; <https://www.youtube.com/watch?v=5dtg-qFPYDE>

az újságok számára a népszerű trendeket, természetesen hangsúlyozva a zöld szín népszerűségét. Zöld színű papírt használt, kitalált egy levélíró kampányt a dekoratőröknek, az iparművészeti köröknek, a boltoknak, hangsúlyozva a zöld dominanciáját. A kirakatokban megjelentek a zöld ruhák, cipők, és meggyőzött egy galériát, hogy csináljanak egy Zöld Kiállítást (Green Exhibition) a festményekből. Majd a Waldorf Astoria-ban megrendezésre kerülő bálon a befolyásos hölgyek zöld ruhát viseltek. A hat hónapos erőfeszítés eredménye az lett, hogy a zöld divatszíné vált, így a Lucky Strike cigaretta színe volt a legdivatosabb, és illett a hölgyek ruhatárához (GABLER, 1995). A Green Bal (Zöld Bál) kampány is a kettősséget viselte magán: egyrészt a divat/ízlés befolyásolása a véleményvezérek megnyerésével, másrészt egy cég érdeke a nagyobb bevétel elérésére.

Bernays-tól származik a következő meghatározás: „A Public relations a propaganda udvariasabb megnevezése” A vele készült interjúban¹⁷ azt is mondja, hogy arra gondolt: ha a propaganda ilyen hatásosan volt használható a náci ügyben, használni kell azt a béke ügyében is. Mivel azonban *a németek (a náciak) a propagandát használták nézeteik terjesztésére, a szó negatívvá vált. A tevékenységre ki kellett találni egy másikat, egy elfogadhatót, ez lett a Public relations.*

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A szakirodalom azt erősíti, hogy történetileg a PR a propagandából ered. Az a történelmi kapcsolat, ami a PR-t a propagandához kapcsolja, továbbá az annak következtében kialakult sajtóügynökségi és „spin” kapcsolatok is rossz hatással vannak a PR tevékenység megítélésére, és a közvéleményben bizalmatlanságot eredményeznek a PR tevékenység iránt is. E szoros PR és propaganda kapcsolatra bizonyíték az is, hogy több kutató egyetért abban, hogy a propaganda számos definíciója alkalmas a PR tevékenység leírására is (L'ETANG, 2008, FAWKES, 2006).

A meggyőző kommunikáció az egészséges demokrácia alkotórésze, amikor különböző nézetek, álláspontok, vélemények szabadon kerülnek megvitatásra a közösségi térben, és az egyének szabadon dönthetnek, hogy melyiket fogadják el (cipr.co.uk).

A propaganda a kormányok és a hadsereg stratégiájának része volt; most üzleti és politikai is. Mind a PR, mind a propaganda rendkívül erős eszközök, „jó” vagy „rossz” dolgokat csinálni, azok alkalmazójának képességei és szándéka szerint (MENDOZA, 2013). Így visszatérünk a bevezetésben megfogalmazott véleményünkhöz, miszerint a két tevékenység közti legfontosabb különbség azok etikusságában található. A meggyőző kommunikáció és a propaganda között tehát van kapcsolat (mindkettő használ meggyőző stratégiát és tájékoztat), de nem azonosak. A legjelentősebb különbség köztük az, hogy a propagandának ellenőrző

¹⁷ YouTube: „Public relations” is a polite term for propaganda; <https://www.youtube.com/watch?v=5dtg-qFPYDE>

célja és erős szándéka van, és nem önkéntes válaszra törekszik. A meggyőző kommunikációban a meggyőzendő félnek szabad akarata érvényesül az érvek elfogadásában (JOWETT és O'DONNELL, 2006)

2. táblázat. Meggyőzés (PR) vs. Propaganda (manipuláció)

	PR (meggyőzés)	Propaganda (manipulálás)
Szándék	jó szándék, kölcsönös érdek	az Adó egyoldalú érdeke
Akarat	szabad akarat	kényszer
Igazságtartalom	igaz, tényeken alapul	hamis, megtévesztő
Autonómia	szabad döntés	kényszer
Etika	bizalom	nincs bizalom

Forrás: Tench és Yeomans 2006 alapján saját szerkesztés

A propagandának – történelmi szerepe miatt – tehát létezik pozitív, semleges és negatív értelmezése is. A PR-ral való kapcsolata is – ebből következően – többféle megítélésű: a PR a propaganda része, vagy fordítva: a propaganda a PR egyik formája; azonosak vagy teljesen mások. Ha figyelembe vesszük, hogy a manipuláció is lehet pozitív (lásd Greenpace), a PR is lehet negatív, de legalább is kérdéses (cigaretta kampány), azt az állításunkat erősíthetjük meg, miszerint a propaganda és a Public relations megítélése nem lehet fekete-fehér, azt árnyaltan elsősorban céljainak etikusságát figyelembe véve ítélni lehet meg.

Felhasznált irodalom

ANDREIDES Gábor (2011): Tájékoztatáspolitikai és propaganda a fasiszta Olaszországban

http://www.grotius.hu/doc/pub/IGGRLH/2011_122_andreides_g%C3%A1bor_t%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%A1spolitikai_és_propaganda_a_fasiszta_olaszorsz%C3%A1gban.pdf. Feltöltés: 2011.06.06.; Letöltés: 2015. május 30.

BERNAYS, Edward (1928): Propaganda. Routledge. London

BRANDT, Allan M. (2007). The Cigarette Century. New York. Basic Books

BORGULYA Istvánné Vető Ágnes (2010): Kommunikációmenedzsment a vállalati értékteremtésben. Budapest. Akadémiai Kiadó

DIGGS-BROWN, Barbara (2011): Strategic Public Relations. Audience Focused Practice

FAWKES, J. (2006): Can ethics save public relations from the charge of propaganda?, Ethical Space. *Journal of the Institute of Communication Ethics*, Vol 3 No 1, Troubadour Publishing, Leicester UK, pp. 32-42

GABLER, Neal (1995): The Lives They Lived: Edward L Bernays and Henry C. Rogers; The Fathers of P.R. <https://www.nytimes.com/books/98/08/16/specials/bernays-father.html>; Feltöltés: december 31, 1995; Letöltés: 2015. július 20.

- GRUNIG, James E. (1992): Excellence in Public Relations and Communication Management. Hilsdale NJ. Lawrence Erlbaum Associates
- GRUNIG, Larissa A. - GRUNIG James E. - DOZIER, D. M.(2002): Excellent Public Relations and Effective Organizations. Mahwah, N.J., Lawrence Erlbaum Associates
- HARRISON, S. (2000) *Public Relations: An Introduction*. Thompson Learning
- HARRISON, S. (2004): Public Relations. An Introduction. Second Edition. Thomson
- HEATH, Robert L., (Ed) (2001), *The SAGE handbook of public relations*. SAGE. London
- JOWETT, Garth S. - O'DONNELL, Victoria. (2006): Propaganda and Persuasion. 4th edition. Sage Publications
- KONCZOSNÉ Szombathelyi Márta (2013): A PR úttörői és napjainkig tartó hatásuk. In: Beszteri Béla (szerk.) *A felfedező tudomány* (elektronikus kötet), 1-8., <http://kgk.sze.hu/a-felfedezo-tudomany>; http://kgk.sze.hu/images/dokumentumok/VEABtanulmányok/konczosne_szombathelyi_marta.pdf
- LE BON, Gustave (1895): Psychologie des Foules (A tömegek lélektana). Balla Antal fordította 1913-ban, Budapest: Franklin. A kötet még két újabb kiadást ért meg Magyarországon, 1920-ban és 1993-ban.
- L'ETANG, Jacquie (2008) *Public Relations Concepts, Practice and Critique*. Sage Publications
- MENDOZA, Nancy (2013): Propaganda or Public relations - what's the difference anyway? <http://www.nancywendoza.co.uk/blog/nancy/propaganda-or-public-relations-whats-difference-anyway>; Feltöltve: 02/23/2013; Letöltve: 2015. július 20.
- MOLONEY, Kevin.(2006) *Rethinking Public Relations PR Propaganda and Democracy*. Second Edition. Routledge
- NYÁRÁDY Gáborné- SZELES Péter (2004): Public relations I-II. Perfekt Kiadó
- O'KEEFE, Anne Marie – POLLAY, Richard W. (1996): "Deadly Targeting of Women in Promoting Cigarettes." *Journal of the American Medical Women's Association* 51.1-2. Web. 28 Apr 2010.
- TENCH, Ralph - YEOMANS, Liz (2009): *Exploring public relations* (2nd ed.). Financial Times Prentice Hall. Harlow
- VARGA Mihály (2014): A Bogner-modell. <http://www.prherald.hu/2014/06/bogner-modell/> Letöltés ideje: 2015. január. 10.
- WILCOX, Denis L. – CAMERON, Glenn T. (2006): *Public Relations. Strategies and tactics*. 8th edition. Pearson: Int. Ed.

On-line források

- <http://www.cipr.co.uk/search?jobs=1&newsroom=1&ciprst=propaganda&x=0&y=0>
- <http://www.bl.uk/collection-items/your-country-needs-you>
- <http://www.bbc.com/news/magazine-28642846>
- https://www.google.hu/search?q=hitler+%C3%A9s+szt%C3%A1lin&client=firefox-b&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiZ66z7x4DSAhWCMB0KHdC-BtQQ_AUICCGb&biw=1093&bih=451&dpr=1.25#imgsrc=Nai_kL0BsOiG0M
- YouTube: "Public relations" is a polite term for propaganda; <https://www.youtube.com/watch?v=5dtg-qFPYDE>

SZERZŐINK

SZÁSZVÁRI Karina Ágnes, PhD

főiskolai docens

Budapest Gazdasági Egyetem

Külkereskedelmi Kar

Vállalkozás és Emberi Erőforrások Intézeti Tanszék

1165 Budapest, Diósy L. u. 22-24.

szaszvari.karina.agnes@uni-bge.hu

SZABÓ Anett Krisztina

PhD hallgató

Szent István Egyetem

2100 Gödöllő, Páter Károly utca 1.

szabo.anett.krisztina@gmail.com

KÁRPÁTI-DARÓCZI Judit, PhD

tanársegéd

Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar

Szervezési és Vezetési Intézet

1084 Budapest, Tavaszmező u. 15-17.

karpatidaroczi.judit@kgk.uni-obuda.hu

DR. HEGEDŰSNÉ BARNA Rita

igazgatóhelyettes

Madách Imre Kollégium

2660 Balassagyarmat Régimalom u. 2.

HEGEDŰS Szilárd, PhD

adjunktus

Budapesti Gazdasági Egyetem

Pénzügyi és Számviteli Kar

Pénzügy Intézeti Tanszék

1145 Budapest Buzogány utca 10-12.

hegedus.szilard@uni-bge.hu

MOLNÁR Petronella

Revizor

Nemzeti Adó-és Vámhivatal

1132 Budapest, Váci út 48/c-d

KONCZOSNÉ SZOMBATHELYI Márta, Dr. habil., PhD

egyetemi docens

Széchenyi István Egyetem

Vezetéstudományi és Szervezeti Kommunikációs Tanszék

9026 Győr Egyetem tér 1.

kszm@sze.hu

LEKTORAINK

FARKAS Julianna, PhD

főiskolai tanár

Budapesti Gazdasági Egyetem

Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar

Pedagógiai Intézeti Tanszék

HATALYÁK Aranka

adjunktus

Budapesti Gazdasági Egyetem

Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar

Pedagógiai Intézeti Tanszék

KAJÁRI Karolina, PhD

egyetemi docens

Budapesti Gazdasági Egyetem

Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar

Közgazdasági Intézeti Tanszéki Osztály

KESZEI Barbara

tanársegéd

Budapesti Gazdasági Egyetem

Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar

Pedagógiai Intézeti Tanszék

KISS Erika

humánpolitikai referens
Budapesti Gazdasági Egyetem

LOCH Ágnes, PhD

főiskolai tanár
Budapesti Gazdasági Egyetem
Idegen Nyelvi és Kommunikációs Intézet

PÓNUSZ Mónika, PhD

egyetemi docens
Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar
Gazdaság- és Vezetéstudományi Intézet

SZÉPE Orsolya, PhD

adjunktus
International Business School
Menedzsment tanulmányok tanszék

VÁGÁNY Judit, PhD

főiskolai tanár
Budapesti Gazdasági Egyetem
Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar
Közgazdasági Intézeti Tanszéki Osztály

