



Dr. Beck-Bíró Kata

A munkahelyi önmegvalósítást támogató és gátló tényezők alapos kiértékelését követően (Beck-Bíró, 2011) a következőkben szeretném kicsit kézzelfoghatóbbá, könnyebben alakíthatóvá tenni az egyének munkahelyen történő önmegva-

befolyásolhat. Ilyen cél lehet többek között egy pozíció megszerzése (például szakértői kinevezést kapni), egy saját ötlet megvalósulását látni egy termékben vagy éppen a szervezet felépítésében, folyama-

„Kézzelfogható önmegvalósítás”

avagy mely alapvető szempontokat érdemes átgondolni önmegvalósításunk érdekében

lósításra való törekvését. Munkahelyi önmegvalósítási törekvés esetében az első lépés mindig az kell, hogy legyen, hogy meghatározzam, mit is szeretnénk elérni.

Erre természetesen mindenkinek saját, egyéni válasza van, hiszen a (munkahelyi) önmegvalósítás „tárgya” egyéni cél, egyéni jövőkép, melyet igen sok szempont

taiban, vagy akár egy jól sikerült megbeszélés, tárgyalás is. Ez utóbbiak esetében az önmegvalósítási törekvés könnyen megragadható, hiszen vagy elértük a vágyott célt vagy sem. Van azonban olyan egyéni önmegvalósítási törekvések, amelyek kevésbé



materializálódnak. Ilyen például az egyén fejlődése – legyen szó adott szakmai tapasztalat megszerzéséről, vagy egy szakmai folyóiratban olvasott gondolat mindennapokba való átültetéséről.

A közös bennük az, hogy az egyén azt éli meg: „több lettem”, „most jól vagyok”, „a helyemen vagyok”, „jó munkát végeztem”.

Ha az egyén meg tudta fogalmazni, mi a vágyott jövőképe, az ún. „ideál-énképe”, a következő lépés az önmegvalósítási folyamatban annak a megfogalmazása, hogy ezt milyen munka mentén, milyen munkakörben, szervezetben (akár konkrét vállalatnál) tudja elérni (Beck-Bíró, 2011).

Ezek megválaszolásához e cikkben három olyan szempontot emelek ki, amelyek az egyénhez kapcsolódnak – önismereti ténye-

zők –, és nagyban befolyásolják, hogy milyen munkát érdemes az illetőnek elvállalnia.

Kompetenciák

Talán ez a leginkább magától értetődő szempont, amit átgondol az egyén: miben vagyok jó, sőt, kiváló? Ennek evidenciáját az is adja, hogy szinte az összes álláshirdetés megfogalmazza, hogy mely kompetenciák meglétét várja el a jelöltektől.

Egyre többek által ismert, hogy az Európai Parlament és a Tanács 2005-ös ajánlásában megfogalmazta a kulcskompetenciákat – azaz azokat az ismereteket, készségeket, képességeket, magatartási és viselkedési jegyeket, amely által a személy várhatóan képes lesz egy meghatározott feladat eredményes teljesítésére. (Ez nemcsak a munkaerőpiac szem-

pontjából fontos, hanem többek között az oktatásügyben is, hiszen ezen kompetenciák fejlesztését várja el az EU a tagállamok iskolaszisztémájában.) Ide tartozik az *anyanyelvi kommunikáció*, az *idegen nyelvi kommunikáció*, a *matematikai kompetencia* és *alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén*, a *digitális kompetencia*, a *hatékony és önálló tanulás kompetenciája*, a *szociális és állampolgári kompetencia*, a *kezdeményező-képesség* és *vállalkozói*

kompetencia és a kulturális tudatosság és kifejező-képesség kompetenciája. Példaként, ha az egyén úgy látja magát, mint akinek jó az anyanyelvi kommunikációja, a szociális és állampolgári -, valamint a vállalkozói kompetenciája, érdemes elgondolkodnia például egy pszichológusi magánrendelő megnyitására – természetesen a szükséges szakmai ismeret és tapasztalat birtokában.

Vannak tehát elvárások – a munkahely irányából –, és van az egyénnek egy ezek-

hez többé-kevésbé igazodó „kompetencia-készlete”. Mindehhez természetesen elengedhetetlen, hogy az egyén tudja e területen az erősségeit, amelyekre nem csak támaszkodni tud a munkavégzés során, hanem azok „kihasználásával” kiváló munkát tud végezni. A kiváló munka eredményét várhatóan a munkahely (vagy akár az ügyfél) jutalmazni fogja – de az önmegvalósítás szempontjából ez kevésbé lényeges; sokkal inkább fontos az, hogy az egyénnek megle-

gyen az az élménye, hogy „magamat adom”, „kihasználom minden agytekevénymet”, „kiteljesedek”.



Érdeklődési irányultság

Az érdeklődés a személyiség érzelmmel telített aktív megismerő tevékenysége, amely a külvilág személyeire, tárgyaira, eseményeire, jelenségeire irányul. Ilyen szempontból figyelmet kell fordítani annak változékonyságára is, mert életkoronként, életszakaszonként, de akár a társadalmi, gazdasági hatások következtében is változhat. Holland (in: Antalovits, 2002) mutatott rá arra, hogy az érdeklődés alapján jól jellemezhető egy ember és egy munkakör egyaránt – e kettő illeszkedése nagy valószínűséggel támogatja az egyén önmegvalósítási törekvését. Holland egy hat kategóriás tipológiát állított fel, amelyek részben ellentétben, részben kapcsolatban állnak egymással. Ezek a kategóriák a következők: Tárgyas, Elemző, Alkotó, Közösségi, Vállalkozó és Megvalósító. A kategóriák megértését segítő, egy példa: ha az egyén úgy ismeri önmagát, mint akinek fontos, hogy munkájának hamar látható eredménye legyen (Tárgyas), valamint szereti, hogy tudja, mit várnak el tőle (Megvalósító), akkor érdemes olyan munkakörben dolgoznia, ahol beosztottként kétkezi munkát végezhet.

Az önismeretnek tehát az érdeklődési irányultság „szeletét” átgondolva, és amentén vállalva munkát, nagyobb eséllyel élhet meg az egyén örömet, (belső) sikert a munkahelyén.

Munkamód

Önmegvalósítás 2014/5.

A munkamód arra utal, hogy milyen körülmények között szeret az egyén dolgozni. A munkamód a munka sajátosságaiból fakadó, a munka tárgyi és személyi körülményeiből következő egyéni megoldások összességén alapszik. Ezt nagymértékben meghatározza az egyén érzelmi viszonya a munka tárgyához, és a munkamozzanatok gyakorlása során bekövetkező öröm és elégedettség élménye. A munkamód meghatározó összetevői a *munkatempó, munkavégzés ritmusa, önállóság, célszerűség, pontosság, monotónia-tűrés, gondosság, fáradékonyság*. Ismét egy példa: ha az egyén felismeri, hogy számára az önálló, aprólékos megoldásokat kívánó, beltéri helyszínen végezhető munkamód a komfortos, úgy például elemzőként, kutatóként meg fogja találni a számításait.

Ez arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkahelyen történő ön-

„...az érdeklődés alapján jól jellemezhető egy ember és egy munkakör egyaránt...”

megvalósítási törekvésnek az is egy fontos tényezője – és megvalósíthatósági kritériuma –, hogy mivel, kivel és milyen körülmények között látjuk el feladatainkat.

Összefoglalásul azt érdemes kiemelni, hogy az önmegvalósítási törekvés rendkívüli katalizátora lehet az önismeret, amikor is az egyén tudatosítja egyrészt, hogy hova kíván elérni (értékrendben, pozícióban, élményben stb. - az az mi az ideál-énképe), valamint azokat a tényezőket, amelyek számára fontosak (munkamód) és adottak (kompetenciák és érdeklődési irányultság) egy munka végzése során. És hogy ne legyen „pont a történet végén”: ezek mind változhatnak idővel! Tehát ezen elemekre történő folyamatos reflexió elengedhetetlen, ha önmegvalósításra kívánunk törekedni bármikor is munkahelyünkön.

Jegyzet

Antalovits M. (2002): Munkaköri- és munkahelyi szocializáció, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/mszocfre.pdf>

Beck-Bíró K. (2011): Self-actualisation at Work - is it (im)possible?: Self-actualisation in Organisational Context and its Promoting and Impeding Factors. VDM Verlag Dr. Müller

Csirszka (1987): Pályaorientáció. In: Dr. Szilágyi K. és társai (szerk.): Módszertani kézikönyv csoportvezetők számára. Kollégium Kft. Budapest, 2002.

[Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról](#)

