

<http://jates.org>

Journal of Applied Technical and Educational Sciences jATES

ISSN 2560-5429



Measuring career orientation in a group of young intellectuals choosing a creative job

Zita Mangné Kardos

*Pécsi Tudományegyetem, Műszaki és Informatikai Kar, Boszorkány út 2., Pécs, 7624, Hungary,
mang.zita@mik.pte.hu*

Abstract

Globalisation and change impacting on all areas of life have become integral parts of our daily lives. Career decision making, a milestone step in the process, has been extended for the entire duration of our active lives. However, the conditionalities of the decisions necessary for making the right career decisions are under constant change, as in all other cases. Although one of the basic requirements of public education is to “create” flexible, adaptable and responsive future employees, teenagers who are to make career decisions are not aware of their competences. The first stage of the lifelong career guidance process is the so-called “exploration” stage, during which the individual preparing for choosing a career or a job gets acquainted with their work-related competences. This exploration stage is backed by many questionnaires. In this study I would like to present an analysis of two questionnaires (Holland Code (RIASEC) Test and Super’s Work Values Inventory Test) that were replied to by a group of students attending the same higher level vocational education. The objective of the research is to present and analyse the conformity of individual competences and the professions chosen and the students’ preferences towards their future jobs.

Keywords: career orientation; individual competences; interest orientation; work values

Pályaorientációs vizsgálat egy kreatív munkakört választó értelmiségi fiatal csoport körében

Mangné Kardos Zita

*Pécsi Tudományegyetem, Műszaki és Informatikai Kar, Boszorkány út 2., Pécs, 7624, Magyarország,
mang.zita@mik.pte.hu*

Absztrakt

A globalizáció, az élet minden területét átszövő folyamatos változás életünk szerves részévé vált. Egyik, mérőkövetőnek számító döntési pontunk, a pályaválasztás is kitolódott aktív életünk teljes időszakára. Azonban mint minden más esetben, úgy itt is, az életpálya alakításához szükséges döntések esetében is folyamatosan változnak a feltételrendszerek. Ugyan mára már a közoktatás egyik alapfeladata a rugalmas, alkalmazkodásra képes, a változásokra megfelelően reagáló és kezelő leendő munkavállaló “létrehozása”, a pályaválasztó tizenévesek nincsenek tisztában kompetenciáikkal. Az egész életutat támogató pályaorientáció folyamatának első szakasza az ún. megismerő szakasz, amelynek során a pálya- vagy munkahelyválasztásra készülő egyén megismeri a pályaválasztásához és a munkavállalásához nélkülözhetetlen kompetenciáit. Ezt a megismerési folyamatot különféle kérdőívek

támogatják. Jelen tanulmányomban egy, azonos felsőoktatási szakképzésben részt vevő csoport tagjai által kitöltött két felmérés (Holland-féle érdeklődési irányok kérdőív, valamint a Super-féle munkaérték kérdőív) alapján készített elemzéseket szeretném ismertetni. A vizsgálat célja bemutatni és elemezni az egyéni kompetenciák és a választott szakma megfelelőségét, valamint a hallgatók értékpreferenciáit leendő munkájukkal kapcsolatban.

Kulcsszavak: pályaaorientáció; egyéni kompetenciák; érdeklődési irányok; munka-értékkörök

1. Bevezető

Pályaválasztásunk során többféle kérdés merül fel bennünk. Az ezekre kapott válaszok egyrészt megerősítik választási döntésünket, másrészt el is bizonytalanítanak minket a lehetőségek kavalkádja okán. Egyik legfontosabb döntésünk arra irányul, hogy mi az, ami minket érdekel, amivel szívesen foglalkoznánk, ami elégedettséggel tölt el bennünket. További fontos kérdés a leendő munkával kapcsolatos elvárások. Mérlegelni kell a kompetenciákat is, azokat a készségeket és képességeket, amikre képesek vagyunk. Itt elsősorban az ún. soft skills-eket, vagyis a puha készségeket kell figyelembe venni, ami nem könnyű dolog, hiszen ezek a készségek nem mérhetőek, nem látványosak, hanem szubjektív módon értékelhetőek. A szakirodalomban az ötfaktoros Big Five személyiségmodell néven ismert nem kognitív készségek azok, amelyeket a leendő munkáltatók a kiválasztási folyamat első fázisában tesztelnek a jelentkezőkön, hiszen ezek a személyiségjegyek azok, amelyek jelentősen befolyásolják a munkaerő-piaci sikerességet. Példa okán ide tartoznak az olyan interperszonális készségek, mint a motiváltság, a jó kommunikációs készség, az empátia megléte, a jó csapatjátékos attitűd, a megszerzett tudás átadásának képessége, az alkalmazkodókészség, az időgazdálkodási készség, de nem elhanyagolható a precizitás, a felelősségvállalás és felelősségtudat kérdése sem. Ezeket a készségeket csak megfelelő önismerettel lehet felismerni és megfelelően értékelni (Fazekas, 2017). Gyakran előforduló jelenség, hogy a pályaválasztók nem tudják helyesen felmérni őket, ezt nevezi a szakirodalom a Dunning-Kruger hatásnak. A jelenséget több évtizedes vizsgálódásai alapján igazolta tudományosan és jelentette meg 1999-ben két amerikai szociálpszichológus az Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments című közös írásukban. Eszerint az emberek tudása és a saját maguk tudásáról alkotott értékítéletük fordított arányban állnak egymással. A vizsgálatot többféle területen végezték el, így például szövegértésben, járművezetésben és különféle játékokban és azonos megállapításokra jutottak. A kapott eredmények szoros összefüggést mutattak az önbizalommal és a magabiztossággal, míg a megszerzett tudás és tapasztalat növekedésével a magabiztosság és az önbizalom csökkenő tendenciát mutatott (LifeAdvisor, 2019).

Az általában kérdőív jellegű vizsgálati módszer, az önértékelő eljárás produkciófelülete többféle is lehet, irányulhat az érdeklődési területekre, a pályaismeret felmérésére, a képességek megismerésére, vagy akár a döntési típusok azonosítására. Az önértékelő eljárások általában könnyen érthető célokat fogalmaznak meg, a kérdőívet kitöltő nem tud hibázni, vagyis a válaszok nem elvart jók vagy rosszak, hanem érzelmi alapúak; a kérdőívek végén az értékelési szempontok és az értékelés megjelenik, tehát a kitöltő személy akár maga is elvégezheti az elemzést. Ennek jelentősége vitathatatlan, hiszen a válaszadó nem egy számára kiismerhetetlen felmérést végez el, amiben tőle független szakemberek végzik el az értékelést, hanem egy azonnali visszacsatolást kap énjéről, amivel fejlesztheti és alakíthatja énképét (Budavári-Takács, Kasik, 2013).

A pályaaorientáció sikeressége érdekében a személyiségjegyekre, az érdeklődési területekre és a munkaértékekre koncentrálni kell meghatározni azt a szakmacsoportot, amely irányában a továbbtanulási utat érdemes kiválasztani (Czibere, Sipeki, 2019). A kutatás ennek jegyében két olyan, régóta használt kérdőívet alkalmaz, amelyekkel jó eséllyel meghatározható az egyén számára alkalmas szakmai életút.

Jelen tanulmány azt vizsgálja, hogy a kiválasztott célcsoport - akik mindannyian egy olyan felsőoktatási szakképzésbe járnak, ahol a kreativitás, az önérvényesítés, a változatosság, az adaptációs- és empátiakészség elvart kompetenciák – pályaválasztása, azaz a képzési irányultsága megfelel-e az érdeklődési területének, valamint munkaérték preferenciáik összhangban vannak-e a választott szakmaterülettel.

2. A kérdőíves vizsgálatok

2.1. Holland-féle foglalkozási személyiségtipológia

Az első kérdőív, amit a hallgatók kitöltöttek az ún. Holland-féle foglalkozási személyiségtipológia. J. L. Holland az 1970-es években dolgozta ki sok éves kutatómunka eredményeként. Modelljét eredetileg az Egyesült Államokban működő szakképzésekre alakította ki, de a mai pályatanácsadási rendszerekben már széleskörűen alkalmazzák.

Az önismeret első fázisa az érdeklődés meghatározása. Az érdeklődés már kora gyermekkorban megfigyelhető, hiszen a gyermek az őt körülvevő világból kiválasztja magának azokat a dolgokat, amelyeket különösen érdekesnek talál és így érzelmi kötődés is kialakul az irányukba (Budavári-Takács, 2012). Az érdeklődés tárgya azonban az évek előre haladásával változhat, ami az adott környezet befolyásoló hatásának nagymértékben köszönhető. Fontos szempont az

érdeklődés intenzitása is, hiszen érdeklődhetünk valami iránt napi, heti szinten, de akár jóval ritkábban is (Szilágyi, 2002). Ha olyan munkát választunk, amit érdeklődéssel végzünk, az eredmények egyértelműen hatékonyabbak, mintha csupán mechanikusan végeznénk el a feladatunkat. Továbbá, ha a kompetenciáink is megfelelőséget mutatnak a választott szakma irányában, akkor az eredményesség multiplikálódhat. Holland szerint az emberek érdeklődésük alapján különféleképpen viszonyulnak az egyes foglalkozásokhoz, és a gyermekkorban kialakult érdeklődési irányok alapján keresik azokat a foglalkozásokat, amelyekkel kongruenciában lehetnek. Az így kialakult személyiségjegyek döntő szerepet játszanak az egyén élete folyamán abban, hogy eredményesen és elégedettséggel végezzék el választott munkájukat. Elméletében megfogalmazza, hogy egy adott foglalkozáscsoporton belül a személyek hasonló személyiségjellemzőkkel rendelkeznek, emiatt feltételezhető, hogy adott szituációkban hasonlóan cselekednek. Ebből következően egy adott érdeklődésű személy teljesítménye és sikeressége az adott munkakörben viszonylag jól körülírható (Antalovits, 2002). Holland hatféle személyiségtípust különböztetett meg, ezeket pedig egy hexagonba rendezve alkotta meg modelljét. A hat személyiségtípus a tárgyias (R - Realistic), az elemző (I - Investigative), a megvalósító (A - Artistic), a közösségi (S - Social), az alkotó (E - Enterprising) és a megvalósító (C - Conventional) elnevezéseket kapta, a modell neve pedig a kezdőbetűk összetételéből RIASEC néven vált ismertté. A különféle személyiségtípusok attribútumai alapján jól valószínűsíthetően meghatározhatóak az illeszkedő foglalkozások. Megfigyelték továbbá, hogy csupán nagyon kevés emberre jellemző az egyféle érdeklődési terület, többségünkben általában sok a közös vonás, valamint az érdeklődési területek keveréke (Budavári-Takács, Kasik, 2014).

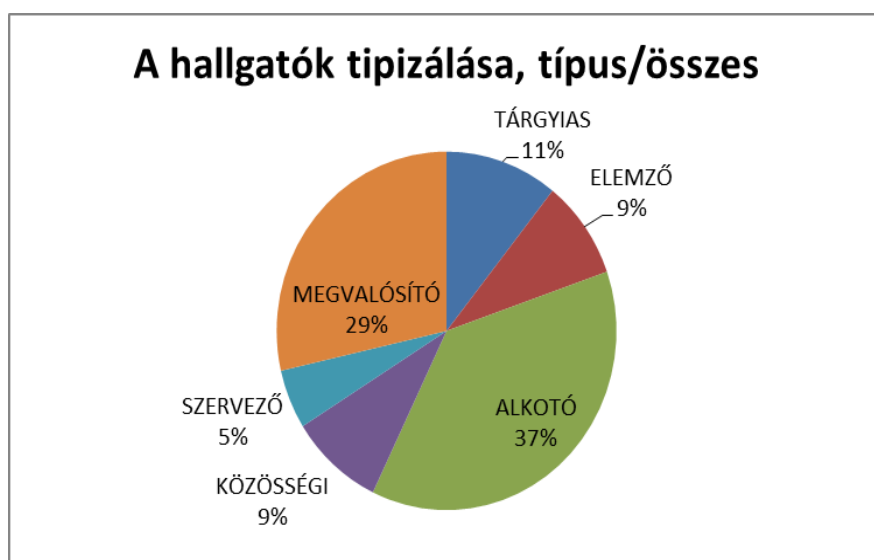
2.2. A minta

A minta elemszáma 48 fő, mindegyik hallgató televíziós-műsorkészítő felsőoktatási szakképzésben vett részt. A vizsgálatban résztvevők a kérdőíveket önkéntes alapon, anoním módon töltötték ki. A hallgatók életkora 18 és 22 év között volt, a nemek szerinti megoszlásuk pedig 23 nő (48%) és 25 férfi (52%). Középfokú végzettségük alapján 28 fő végzett gimnáziumot, 13 fő szakközépiskolát, 3 fő szakiskolát, és a kérdőíven ugyan nem szerepelt, de 3 fő női hallgató már felsőfokú alapképzést szerzett. A felmérésben mindkét évfolyam hallgatói reprezentáltak, bár részvételi arányuk a sokaság elemszámához viszonyítva nem került felmérésre. A lakhely típusa szerinti megoszlás alapján 23 fő érkezett megyeszékhelyről, 18 fő egyéb városból és 7 fő valamilyen községből, faluból vagy kistelepülésről. A televíziós-műsorkészítő szak képzési és kimeneti követelményeit (KKK) megvizsgálva olyan puha

készségek szerepelnek benne, mint a jó kommunikációs készség, az együttműködésre és csapatmunkára való alkalmasság, a kezdeményező-készség, az önálló döntési képesség és a kreativitás. A szakmát alapvetően a művészi ágak közé sorolják, amely értelmében a Holland-féle személyiségtípológiában leginkább az alkotó és a közösségi típusok attribútumai jellemzőek rájuk. Az alkotó típus a már korábban megszerzett tudás, készségek és képességek alapján igyekszik új megoldásokat kitalálni, feladatait szereti önállóan és kreatív módon megoldani – ez a szempont mindenképpen nagy jelentőséggel bír a televíziós-műsorkészítő szakma esetében, hiszen egy forgatást, egy adott élethelyzetet nem lehet teljesen a forgatókönyv alapján levezényelni, rengetegszer adódnak ad hoc helyzetek, amikor önállóan, azonnal és kreatívan kell cselekedni. Az alkotó személyiségtípussal rendelkező emberek számára Holland elsősorban művészeti pályákat javasol. A közösségi típusra jellemző egyfajta altruizmus, a segítő szándék jelen van munkájukban. Fontos számukra a kommunikáció, gyors a kapcsolatteremtő képességük, szeretik a csapatmunkát, a személyes kontaktust, a problémák megoldását. A számukra javasolt feladatkörök az oktatás, a humán szolgáltatás és a kommunikáció területein találhatóak. A vizsgálat célja annak felmérése volt, hogy a hallgatók elsődleges érdeklődési területei megfelelnek-e a választott szakma elvárt kompetenciáinak, azaz a hallgatók a megfelelő képzési pályát választották-e.

2.3. A vizsgálat eredményei

Az első ábra az összes felmért hallgató személyiségtípus tipizálását mutatja be.



1. ábra: A hallgatók megoszlása a személyiségtípusok között

Az ábrából leolvasható, hogy a megkérdezettek valamivel több, mint egyharmada (37%) az alkotó típus, míg csupán 9 %-uk a közösségi típus személyiségjegyeit hordozza magában.

Ebből az a következtetés vonható le, hogy a vizsgálatban részt vevő hallgatók valamivel kevesebb, mint fele (46%) választotta a személyiségéhez legjobban illeszkedő képzést. Érdekes módon a második legnagyobb szegmens a megvalósító típus (29%), ami az alkotó személyiségtípus attribútumaival nem mutat kongruenciát. Ugyanis a megvalósító típus a jól körülhatárolt feladatokat szereti, a felelősség pontos meghatározásával, míg a váratlan helyzeteket nehezen kezeli, a határidőt pontosan betartja, nem lépi túl a kereteket. Holland ezen tulajdonságok miatt javasolja számukra a pénzügyi, gazdasági, ügyviteli és a jogi területeket. Ennek értelmében közel ugyanennyi hallgatónál várható az, hogy nem ezen a szakterületen találja meg a számára megfelelő foglalkozást. A maradék három személyiségtípus, az elemző (9%), a tárgyias (11%) és a szervező (5%) típus csak kevés hallgató esetében dominált. A vizsgált mintát nemekre bontva hasonló eredmény mutatkozott, bár az arányok a két nem esetén eltérően alakultak (2. és 3. ábrák).



2. ábra: A női hallgatók megoszlása a személyiségtípusok között

Jól látható, hogy nagyjából azonos arányban tartoznak mind a férfi, mind a női hallgatók (39 % - 37 %) az alkotó személyiségtípushoz, a közösségi személyiségtípus alakulásánál azonban már nagyobb eltérés figyelhető meg. A női hallgatók 11 %-a, amíg a férfi hallgatók 6 %-a esetén dominál ez a személyiségtípus. Az eltérés részben magyarázható avval a több, gender kutatás által is alátámasztott vizsgálati eredménnyel, hogy a nőkre a társas értékek, a jó munkakapcsolatok, az altruizmus és az univerzalizmus a jellemzőbb, míg a férfiak az önállóságot, a materializmust jobban kedvelik (Bocsi, 2015).



3. ábra: A férfi hallgatók megoszlása személyiségtípusok között

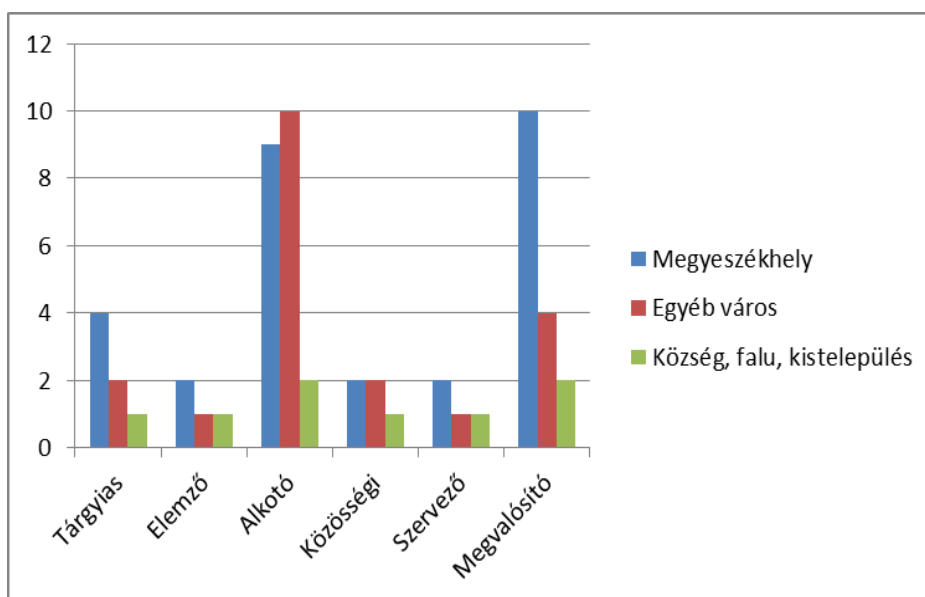
A következő ábra a hallgatók középiskolai végzettsége és a személyiségjellemzőik közötti kapcsolatot mutatja (4. ábra).



4. ábra: A hallgatók személyiségtípusai a középiskolai végzettség alapján

A gimnáziumot végzett hallgatók körében kiemelkedően magas az alkotó személyiségtípus (67%), míg a közösségi személyiségtípus a szakközépiskolát végzettekre a leginkább jellemző (80%). A szervező személyiségtípus kizárólag a gimnáziumot végzett hallgatókra jellemző (100%). A szakiskolai végzettséggel rendelkezők kizárólag az alkotó és a közösségi személyiségjegyeket hordozók csoportjaiba tartoztak, és bár az adott csoportokban való

részvételi arányuk nem szignifikáns, ez a mintában való kis elemszámuknak tudható be. A felsőfokú alapvégzettséggel (BSc) rendelkező három fő hallgató közül csak egy főnél dominált az alkotó személyiségtípus.



5. ábra: A lakóhely szerinti elsődleges érdeklődési területek

A lakóhely szerinti érdeklődési területeket megvizsgálva megállapítható, hogy amíg a megyeszékhelyről érkezett hallgatók elsődlegesen a megvalósító személyiségtípusba (67%), addig az egyéb városból érkezett hallgatók az alkotó személyiségtípusba (50%) tartoznak, valamint az is, hogy a két domináns személyiségjellemző csoportját a városi réteg alkotja (alkotó: 90 %, közösségi: 80%). A községből, faluból, illetve kistéleplésről érkezett hallgatókról csak annyi állapítható meg, hogy mindegyik csoportban képviseltetik magukat 1-1 fővel (kivételt képez az alkotó személyiségtípus, ahol két fővel vannak jelen), de a mintában való alacsony részvételi arányuk okán további következtetések nem vonhatóak le.

2.4. A Super-féle munkaérték kérdőív

A pályaszocializációval kapcsolatos kutatások egyik alapkérdőíve a Super-féle munkaérték kérdőív, amely azt vizsgálja, hogy a kitöltő milyen értékek mentén érzi magát elégedettebbnek, sikeresebbnek, boldogabbnak a munkában, azaz milyen elvárásai vannak a munkával, a munkahellyel kapcsolatban. A Super-féle pályafejlődési elmélet egyik fontos megállapítása, hogy a munkával és az élettel kapcsolatos elégedettség annak a függvénye, hogy az egyén az érdeklődési területének, a személyiségjellemzőinek megfelelő munkát végez-e, valamint attól is, hogy a képességeit az adott munkakörben megfelelően tudja-e kiaknázni (Szilágyi, 1987). További fontossága annak megállapítása, hogy a pályaválasztás egy hosszú évekig tartó

folyamat, amelynek során az emberek képessége, tapasztalata, irányultsága változik, a fejlődés pedig támogatható. Elmélete lehetőséget biztosít a személyiség és az őt körülvevő világ közötti kapcsolat megteremtésére. A szakmai képzés egyik fontos feladata – a szakmai tudás átadásán túlmenően – az egyéni önismeret fejlesztése és a pályaszocializáció folyamatának megerősítése, ami magában foglalja a munkavégzéssel, a munkával kapcsolatos elvárásokat (Fónai-Zolnai-Kiss, 2005).

A felsőoktatásba történő bekerülés időszaka a Super-féle fejlődésemélet felfedezési stádiumába sorolható, amikor az egyén kipróbálja képességeit, és többféle szakmaválasztásban gondolkodik, próbálva közülük a legmegfelelőbbet kiválasztani. A felsőoktatási szakképzés a felsőoktatás „kisiskolá”-ja, a képzésekbe beérkező hallgatók többféle okból választják ezt a képzési fajtát. Egyik ok az, hogy még bizonytalanok a jövőbeni pályájukkal kapcsolatban, és a rövid ciklusú képzésben tapasztaltak alapján szeretnék dönteni a pályán maradásukról. A másik ok a képzés erősen gyakorlatorientált jellege. A négy szemeszteres képzésben a teljes negyedik szemesztert gyakorlóhelyen kell töltenie a hallgatónak, és ez jelentősen megkönnyíti a jövőre vonatkozó döntéseit. A vizsgálat arra a kérdésre kereste a választ, hogy a hallgatók munkaértékekkel kapcsolatos elvárásai összhangban vannak-e a szakma elvárásaival, vagy csak puhatolózhatnak-e, felfedezik-e az adott képzést.

A kérdőív önkitöltős, kényszerválasztáson alapul. Az eredeti kérdőív 15 értékkört tartalmaz, 45 megállapítással. Csepeli György és Somlai Péter végezték a magyarországi vizsgálatokat, és a kérdőív két értékkörét, a „fizikai környezet”-et és a „munka biztonságát”-t nem találták adaptívnak Magyarországon, így a jelenlegi változatban a „fizikai környezet” „játékosság”-ként, míg a „munka biztonsága” „humán értékek”-ként szerepelnek. Természetesen a megváltoztatott értékkörök koherensek az eredeti értékkörökkel (Kiss, 2008).

A „szellemi ösztönzés” értékkörét az izgalommal és új ötletekkel, problémákkal teli munkakört kedvelő egyének választják, a „munkateljesítmény” értékkörébe tartozót a teljesítményorientált, nem túl magas aktivitású, kézzel fogható eredményt szerető egyének, az „önérvényesítés”-t azok az egyének, akik a munka és az élet harmóniáját, az önmegvalósítást keresik, az „anyagiak” értékkörnél a materiális javak kerülnek előtérbe, és ez nemcsak az aktív életszakaszra, hanem a nyugdíjas évekre is vonatkozik. Az „altruizmus”-t választóknál elsődleges szempont a jó tett mások irányába, a másokon való segítség. A „kreativitás”-t választók az alkotásban, az új létrehozásban lelik örömeiket, míg a „társas kapcsolatok”-at választó a közösség összetartozását, a jó kapcsolatokat becsülik legjobban munkájukkal kapcsolatban. A „presztízs”-t választók tekintélyelvűek, a megbecsülésre, elismerésre

vágynak. Az „irányítás”-t kedvelők abszolút vezetők, hisznek a hierarchiában, magas vezetési irányultságuk van. A „változatosság”-ot választók nem szertik a monotonitást, szeretnek sokféle dolgot csinálni. Az „esztétikum” kedvelői szeretnek szépet alkotni, a „függetlenség”-et választók pedig inkább egyénileg szeretnek dolgozni, nem szertik, ha beleszólnak a munkájukba. A „játékosság”-ot választók a játékkal valamelyest összefüggő örömrzetet szeretnék érzni munkájukban is, gyakran a hangulatuktól függ, hogy milyen munkát végeznek el. A „humán értékek” kedvelői a jövőben gondolkoznak, a jelenbeli munkájuk eredményét a jövő fogja eldönteni, küzdenek a társadalmi igazságosságért. Végezetül a „hierarchiá”-t választók elfogadják és elismerik vezetőik döntéseinek mindenhatóságát (Szilágyi, 1985).

2.5. A minta

A második kérdőívet ugyanaz a hallgatói csoport töltötte ki, mint az első kérdőívet. A minta elemszáma 49 fő, az előző kérdőívhez képest eggyel több hallgató töltötte ki. A kérdőív nem vizsgálja a hallgató nemét, középfokú iskolatípusát, illetve lakóhelyét, így az értékeléseket kizárólag a teljes mintára vonatkoztatva lehetett elvégezni.

2.6. A vizsgálat eredményei

Feltevésem szerint, mivel a hallgatók a szakmai identifikációs folyamat elején tartottak, az értékpreferenciák alakulása az életkori sajátosságaiknak megfelelő jellegzetességeket fog mutatni. Az alábbi táblázat az értékpreferenciák tendenciáját foglalja össze:

1. táblázat: A teljes minta értékpreferenciájának tendenciája

	Átlag	Rangsor	Szórás
Önérvényesítés	12,8	1.	4,36
Változatosság	12,55	2.	4,53
Kreativitás	12,1	3.	4,28
Társas kapcsolatok	11,8	4.	3,68
Függetlenség	11,63	5.	4,49
Presztíz	11,39	6.	2,92
Hierarchia	11,39	6.	3,35
Altruizmus	11,37	7.	3,19
Szellemi ösztönzés	11,14	8.	3,98
Esztétikum	11	9.	2,8
Munkateljesítmény	10,9	10.	3,65
Anyagiak	9,35	11.	3,92
Játékosság	9,08	12.	3,42
Irányítás	8,86	13.	2,05
Humán értékek	8,04	14.	3,59

A vizsgált hallgatói csoport elsősorban olyan munkát szeretne, ahol a személyes érvényesülése előtérbe kerülhet, ahol önmagát adhatja, és ezt a munkát szívesen végzi, mert szereti a választott szakmáját. Másodszorban, szinte néhány tizedet lemaradva az első választástól, a hallgatók nem szeretik a monoton, ismétlődő jellegű munkát, szeretnék többféle dologgal foglalkozni (ez a televíziós szakma elvárásainak teljesen megfelel, hiszen a szakmán belül többféle alszakmát is el kell tudniuk végezni, így például képesnek kell lenniük egy felvétel elkészítésére, a felvétel megvágására, a hang- és fényeffektek beállítására). Szinte ugyanolyan fontossággal bír számukra a kreativitás is, az újdonság létrehozása, az ötletelés, ami szoros összefüggésben van a változatos munka iránti preferenciával. Nagy jelentőséget tulajdonítanak a munkahelyi jó kapcsolatok kialakításának, ami rendkívüli fontossággal bír ebben a szakmában, hiszen egy televíziós produkció elkészítése több ember összehangolt munkájának eredménye. Egy kizárólag udvarias, hűvös munkahelyi kapcsolat nehezen eredményez produktív munkát. Ugyanakkor ragaszkodnak az önálló munkavégzéshez, az autonóm döntési lehetőségekhez. A hallgatók szeretnék örömet lelteni a munkájukban, a munkájuk akár egyben a hobbijuk is lehet, ezért nem meglepő, hogy az anyagi szempontok nem dominálnak esetükben. Super azon tapasztalata, miszerint a felsőfokú végzettségűek nem tartják fontosnak a humán értékeket, megerősítést nyert a vizsgálat során, hiszen jól látható, hogy a humán értékek értékkör az utolsó helyen szerepel a hallgatók preferenciarendszerében. A vizsgált célcsoport elutasítja az irányítást, ez azt jelenti, hogy vezetői ambícióik még nem fejlődtek ki. Ez a megállapítás egyébként megfelel életkori sajátosságuknak. Feltételezésem szerint a hallgatók még nem tudnak teljes mértékben azonosulni a középben szereplő értékkörökkel, azaz a munkavégzés általi tekintélyszerzéssel (presztízs), a tekintélyelvűséggel (hierarchia), az önzetlenséggel, az áldozatvállalással (altruizmus), a megoldhatatlannak tűnő problémákkal való küzdelemmel (szellemi ösztönzés), a szép megalkotásával (esztétikum), valamint a teljesítményorientáltsággal (munkateljesítmény). A pontozásokból az derül ki, hogy fontosak a számukra, de inkább a későbbi munkavégzés során fognak helyükre kerülni ezek az értékek. A szórásértékekből megállapítható, hogy a hallgatók változatosabban értékelték az egyes munkaérték köröket.

3. Összegzés

A két kérdőív eredményeiből megállapítható, hogy azok teljes mértékben tükrözik a hallgatók szakmai identitásának alakulását. A hallgatók a szakmaválasztás kialakulásának szakaszában

vannak, a felfedezés stádiumában. Felsőoktatási szakképzésről lévén szó, egy konkrét szakmával ismerkednek meg képzésük során, erős gyakorlati támogatással, ami nagyban elősegíti későbbi döntéseik megalapozottságát. Mind a Holland-féle személyiségtipológiai, mind pedig a Super-féle értékpreferencia kérdőívek egyértelműen igazolták azt, hogy a hallgatók érdeklődésüknek megfelelő munkát szeretnének végezni, hiszen a televíziós szakma egyáltalán nem tartozik a monoton munkaterületek közé, az alkotási vágy, az önérvényesítés, a változatosságra törekvés és a kreativitás mind olyan személyiségjegyek, amiket ez a munka „előír”. Képzési rendszerünkre ezért hatalmas feladat és felelősség hárul, hiszen nehéz megfelelni a gazdaság vele szemben támasztott elvárásainak, azaz a megfelelő szakmai alapokkal, gyakorlati tapasztalattal, kellő igényességgel és lelkesedéssel rendelkező fiatal munkavállalók “kibocsátása”-nak (Vámosi, 2017). Vitathatatlan ugyanis, hogy a 21. századi munkaerő-piac a feladatok, szabályok, kötelességek és a vállalati hierarchia monoton előírása mellett – amelyeket a munkaköri leírás tartalmaz – az adott munkakör betöltéséhez és sikeres ellátásához nélkülözhetetlen kompetenciák (az elvárt ismeretek, a készségek, jártasságok, képességek és az attitűdöket) meglétét várja el az adott állásokra jelentkezőknél. Humánpolitikai szakemberek a kiválasztási eljárások során elsősorban ezeket a kompetenciákat igyekeznek felmérni különféle pszichológiai és pályaaalkalmassági vizsgálatokkal. Ezek a vizsgálatok a kiválasztási eljárás kezdeti szakaszában történnek, így az alkalmas jelentkezőket rövid idő alatt ki tudják szűrni. A tanulmányban már említett ötfaktoros Big Five Kérdőívet világszerte alkalmazzák erre a célra, az eredmények pedig az öt dimenzió mentén, energia, barátságosság, lelkiismeretesség, érzelmi stabilitás, nyitottság értelmezendők. Ennélfogva nagy hangsúlyt kellene fektetni arra, hogy a pályaaorientációs tevékenységek középpontjába a kompetencia-elvű megközelítések kerüljenek, különös tekintettel az olyan szakmaterületekre, ahol a kreativitás, az önálló munkavégzési képesség, a terhelhetőség, az alkotó készség és az együttműködési készség nagy szerepet kapnak. A vizsgálatban bemutatott szakma, a televíziós műsorkészítő asszisztens pedig egy jó példa erre.

Irodalomjegyzék

Antalovits Miklós (2002.): Munkaköri- és munkahelyi szocializáció, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, 2002. 5-7. old.

Bocsi Veronika (2015): A felsőoktatás értékmetszetei, Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, pp. 55.

Budavári Takács Ildikó (2012): Az önismeret és a döntések szerepe a pályaépítésben, in: Dr. Szilágyi Klára (szerk.) : A pályaorientáció szerepe a társadalmi integrációban, TÁMOP 5.4.4.-09/1-C. 2009-0001 „Képzésfejlesztés az összetartozásért” projekt, 12-18. old., letöltés helye:

<http://files.moremariann.webnode.hu/200000082-80d8e81d29/Tan%C3%A1csad%C3%A1s%20elm%C3%A9lete%20elektronikus%20k%C3%B6nyv.pdf>

Czibere Ibolya – Sipeki Irén (2019): A munkaerőpiaci esélyeket meghatározó kompetenciák és értékek a pályaorientáció folyamatában Egy fejlett ipari régió középiskolásai körében végzett több szempontú vizsgálat eredményei DOI: 10.18030/socio.hu.2019.1.80, socio.hu 2019/1

Dr. Budavári Takács Ildikó – Dr. Kasik László (2013): Önértékelő és egyéb eljárások fejlesztése az egész életen át tartó pályaorientációs tevékenység támogatására (Általános iskolások, középiskolások és álláskeresők számára), TÁMOP-2.2.2-12/1-2012-0001 „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” kiemelt projekt, Budapest

Dr. Budavári-Takács Ildikó – Dr. Kasik László (2014): Pályaorientációs kérdőívek alkalmazhatósága, Életpálya-tanácsadás folyóirat, 2014. IV. szám, letöltés helye: http://epa.oszk.hu/02500/02512/00009/pdf/EPA02512_eletpalya_tanacsadas_2014_04_11-14.pdf

Dr. Szilágyi Klára és társai: Pályaorientáció. Módszertani kézikönyv csoportvezetők számára. Kollégium Kft. Budapest. 2002. 8-9. old.

Dunning-Kruger- hatás, amikor ordít a hülyeség!, 2019. március 25., letöltés helye: <https://lifeadvisor.hu/2019/03/25/dunning-kruger-hatas-amikor-ordit-a-hulyeseg>

Fazekas Károly: Nem kognitív készségek kereslete és kínálata a munkaerőpiacon, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2017/9, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest

Fónai Mihály – Zolnai Erika – Kiss János (2005): A hallgatók munkaérték-preferenciái. In: Régió és oktatás – európai dimenzióban (szerk: Pusztai Gabriella) Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete, Debrecen, pp. 190-203

Kiss János (2008): Munkaérték preferenciák struktúrális változásai a professzionalizáció mértékének és a képzés tartalmi változásainak tükrében, Doktori értekezés, Debreceni Egyetem, BTK

Szilágyi Klára (1985): A Super-féle munkaérték kérdőív, FPK Tanulmánykötet, Budapest

Szilágyi Klára (1985): A Super-féle munkaérték kérdőív, FPK Tanulmánykötet, Budapest

Vámosi, T. (2017). A középfokú szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzési folyamattal és kimenettel kapcsolatos elvárásai és részvételi jellemzői. Képzés és Gyakorlat, 15(1-2), 195-216.

Rövid szakmai életrajz

Magné Kardos Zita ügyvivő szakértő munkakörben dolgozik a Pécsi Tudományegyetem Műszaki és Informatikai Karán 2006 óta. Az adminisztrációs feladatokon túl vállalkozói ismeretek tantárgyat oktat a felsőoktatási szakképzésben résztvevő hallgatók számára. Felsőfokú tanulmányait a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán végezte, a gazdálkodási szak monetáris szabályozás és intézmények szakirányán. Doktori tanulmányait a Pécsi Tudományegyetem „Oktatás és Társadalom” Neveléstudományi Doktori Iskolában végzi, kutatási területe a pályaaorientációs tevékenységek vizsgálata és annak fejlesztési lehetőségei a közép-, és felsőfokú iskolarendszerű szakképzési rendszerben.