



## Mobilitási szándék és munkahelyváltási tervek a szociális szakemberek körében<sup>1</sup>

Győri Ágnes – Perpék Éva

GYŐRI ÁGNES: HUN-REN Társadalomtudományi Kutatóközpont; gyori.agnes@tk.hu

PERPÉK ÉVA: HUN-REN Társadalomtudományi Kutatóközpont; perpek.eva@tk.hu

**ABSZTRAKT** Annak ellenére, hogy széles körben kutatott az erős érzelmi-mentális megterheléssel járó segítő szakmákban dolgozók – elsősorban az orvosok, ápolók – munkaerő-áramlása, kevés kutatás elemzi a szociális területen dolgozók mobilitási folyamatait, pedig kiemelt jelentőségű (lenne) a humán munkaterületen belül ez utóbbi professzió vizsgálata is. Magyarországon kifejezetten hiányoznak az ilyen jellegű vizsgálatok. Jelen kutatásunk célja és újdonsága az, hogy a magyarországi szociális szakemberek mobilitási szándékát és munkahelyváltással kapcsolatos elképzeléseit vizsgálja. Kutatásunk módszertani újszerűségét a kvantitatív és az online kvalitatív módszerek integrálására épülő kevert módszertan adja. A szociális alap- és szakszolgáltatásokat nyújtó intézményekben dolgozó szakemberek körében készített országos reprezentatív kérdőíves felmérés adatai alapján megvizsgáljuk a mobilitási szándék és a munkahelyváltási elképzelések mögötti szociodemográfiai és munkával, munkahellyel kapcsolatos ismérveket. A szociális szakemberek által rögzített kommentek elemzése pedig kiegészíti, árnyalja és emberközelibbé teszi a kérdőíves adatelemzés következtetéseit.

**Kulcsszavak:** szociális szakemberek, mobilitási szándék, munkahelyváltás, pályaelhagyás, kevert módszertan

### Turnover intention and job change plans among social professionals

**ABSTRACT** Despite extensive research on the labour flow of those working in helping professions accompanied by high emotional and mental strain – primarily of doctors and nurses – there is a notable gap in the study of mobility processes among social work professionals, even though the latter would be of particular importance within the human services work area. In Hungary, there is a distinct lack of such investigations. The aim and novelty of our research is to investigate the turnover intention and job change plans of Hungarian social professionals. The methodological innovation of our research is the mixed methodology based on the integration of quantitative and online qualitative methods. Based on the data of a nationally representative survey conducted among professionals working in institutions providing basic and specialised social services, we examine the socio-demographic, work- and workplace-related characteristics behind turnover intentions and job change plans. The analysis of comments recorded by social professionals supplements, nuances, and brings a human perspective to the conclusions of the survey data analysis.

**Keywords:** social professionals, turnover intention, job change, exit, mixed methodology

<sup>1</sup> A tanulmány a „Segítők vagy segitendők? Szakmai munkakörülmények, mentális egészség és mobilitás a szociális szektorban” c. kutatási projekt (projektszám. FK 138315) keretében az Innovációs és Technológiai Minisztérium Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával, az FK\_21 pályázati program finanszírozásában valósult meg.



## BEVEZETÉS

A humán foglalkozásokban tapasztalható fluktuáció és a szakemberek mobilitása számos magyar és külföldi kutatás tárgya volt az elmúlt évtizedekben (Jordan 2003, Ryan 2009, Lyons – Hanna 2011, Holdaway 2015). Míg ezen belül az orvosokra és ápolókra nagy figyelem irányult, a szociális szférában dolgozókat az utóbbi évekig jóval kevesebb kutatás helyezte fókuszba. Magyarországon a szociális szektor munkavállalói kifejezetten alulfizetettek, különösen a részleges bérrendezésben részesült egészségügyi szektorhoz képest; a szakma megbecsültsége, presztízse alacsony (Domszky 1999, Papp – Rácz 2015, KSH 2016).

Elemzésünk azon kutatások sorába illeszkedik, amelyek a humán – ezen belül a szociális – szektorban tapasztalható mobilitást, fluktuációt komplexen vizsgálják és több tényezővel magyarázzák. A vizsgálat elméleti hátterét a három kutatási irányzat adja, amely a szociális szférában dolgozók mobilitását a munkával és munkahellyel kapcsolatos tényezőkkel, az egyéni jellemzőkkel, illetve a szektor helyzetével magyarázza. Jelen tanulmányban, kevert módszertanú kutatásunk első eredményeit bemutattva ezek közül a következőkre koncentrálnunk. A kvantitatív – kérdőíves – adatelemzésben a munkavégzéssel kapcsolatos tényezőket és az egyéni jellemzőket járjuk körbe. Ezen belül olyan sarokpontokra fókuszálunk, mint az ellátási szakterület, a munkahely fenntartójának típusa, a munkavégzés és a munkarend jellege, a munkahelyek száma. Egyéni jellemzőkként pedig a szociodemográfiai tényezőket (nem, életkor, családi állapot, gyermekek száma, iskolai végzettség, anyagi helyzet) vizsgáljuk. Végül a big data alapú kvalitatív adatelemzés során a szociális szektor helyzetére, belső és külső megítélésére térünk ki a mobilitással összefüggésben. A szociális szakemberek csoportja heterogén, illetve összetétele országonként eltérő lehet. Saját adatfelvételünk a szociális alapszolgáltatás, a család- és gyermekjóléti szolgáltatás és alapellátás, a szakosított ellátás és a gyermekvédelem munkavállalóira<sup>2</sup> vonatkozott, és következtetéseink is rájuk érvényesek.

## A SZAKEMBEREK JELLEMZŐI ÉS A MUNKAVÉGZÉS KÖRÜLMÉNYEI

A kutatási eredmények szerint a szociális és egyéb humán foglalkozásúak mobilitását több egyéni szintű változó befolyásolja. A szociodemográfiai tényezők közül nem szerint inkább a férfiakat, életkor szerint a fiatalabbakat, anyagi helyzet szerint a nehéz körülmények között élőket, valamint a párkapcsolatban élőket érinti inkább a munkahelyváltás (Su 2020, Gray – Phillips 1994). Továbbá: a szociális ellátásban dolgozók körében pozitív kapcsolatot mutattak ki az iskolázottság szintje és a kilépési szándék között (Kim – Kao 2014).

Mor Barak et al. (2001) metaanalízise ehhez képest éppen arra világít rá, hogy a gyermekjóléti, a szociális és más humán területeken dolgozó szakemberek körében a munkahely-elhagyási szándék legfőbb prediktorai nem az egyénhez, hanem a munkához és a szervezethez köthetők. Ilyenek a munkahelyi stressz, a munkával való elégedetlenség, a további munkalehetőségek elérhetősége, az alacsony elkötelezettség és a szociális támogatás hiánya. A munka

<sup>2</sup> Kvantitatív felmérésünk családsegítők, családgondozók, esetenedzserek, szociális munkatársak, terápiás munkatársak, szociális asszisztensek, szociális segítők, falu-, illetve tanyagondnokok, gyermekfelügyelők, gyermekvédelmi ügyintézők, kisgyermeknevelők, nevelőszülők, illetve örökbefogadási tanácsadók, gyermekvédelmi gyámok körében készült.



jellemzői és a munkavégzés körülményei közül további számos kutatás szentel kiemelt figyelmet a soft munkahelyi tényezőknek, a szervezeti kultúrának, a vezetés, a munkahelyi légkör, a kapcsolatok fontosságának. Cho és Song (2017) dél-koreai kutatása azt mutatta ki, hogy a szociális munkások által végzett intenzív érzelmi munka jelentősen befolyásolja a munkahely elhagyását.

Park és Pierce (2020) a szervezeti kultúra egyik eleme, a transzformatív<sup>3</sup> vezetési stílus hatását vizsgálta a kilépési szándékra gyermekjóléti szakemberek körében. Azt találta, hogy a dolgozókra inspirálóan ható transzformatív vezetési stílus nagyobb eséllyel tartja a szervezetben a munkatársakat. Ezért a kutatók a vezetők fejlesztésének fontosságát hangsúlyozzák. Egyes kínai eredmények szerint a munkahely-elhagyási terveket főként a személyközi igazságtosság<sup>4</sup> határozza meg (Wang 2021). Bizonyítást nyert továbbá, hogy a munka minősége az egyik legfontosabb faktor a szociális szféra munkavállalóinak megtartásában. A minőségi munkavégzés ugyanis a munka és a munkahely iránti elkötelezettséget és a munkával való elégedettséget egyaránt befolyásolja, a biztonságos pszichológiai környezet pedig hozzájárul a munkával való elégedettséghez (Geisler et al. 2019). Freund (2005) eredményei szerint a szociális szakemberek munkahelyen maradását leginkább a munkával való elégedettség és a szakmai lojalitás határozza meg. Tham (2007) szintén a szervezeti kultúra, az elismerés, a jóllét és a gondoskodás fontosságára hívja fel a figyelmet kilépési szándék kapcsán.

A humán szolgáltatási területeken dolgozók mobilitását a kutatások egy külön csoportja a lelki egészségükkel és munkahelyi elégedettségükkel összefüggésben vizsgálja (Mor Barak et al. 2001, Burbeck et al. 2002, Linzer et al. 2009, Cimiotti et al. 2012, Chen et al. 2014). Kim és Lee (2009) eredményei szerint a támogató munkahelyi kapcsolatok és az autonómia hiánya, valamint a nem megfelelő munkahelyi kommunikáció egyaránt növeli a kiegészés és a munkahely-elhagyás esélyét. Wright, Cropanzano (1998) longitudinális kutatási eredményei szerint mind a munkateljesítményt, mind a kilépési szándékot a kiegészés-szindróma tünetei közül az érzelmi kimerülés magyarázza a legjobban. A frissebb kutatások közül Travis et al. (2016) rámutat arra, hogy a munka-magánélet egyensúlyának felborulása, a tisztázatlan szerepek és a szerepkonfliktusok a kiegészésen keresztül „kivonuláshoz” vezethetnek. A munkahely elhagyását pedig közvetlenül az elszemélytelenedés és a munkától való elhidegülés okozza.

## A SZOCIÁLIS SZEKTOR HELYZETE

A szociális munka alacsony presztízse és a szociális munka válsága hosszú évek óta szakmai diskurzusok tárgya (Rapoport 1960, Euster 1980, Krivososova 2019). Az olykor negatív megítélésnek és a szakmák közötti presztízshierarchiában elfoglalt viszonylag alacsony pozíciónak számos oka van. Ezek lehetnek a célcsoport alacsony státusza, az alacsony fizetések, az autonómia hiánya a döntéshozatalban, az egyértelmű kontroll hiánya, a feminizáció, a népszerűt-

<sup>3</sup> „A transzformatív vezetés azt takarja, hogy a vezető az átalakulás perspektíváját kínálja és átalakítja a vezetőket, hiszen azokat az általuk eredetileg szándékoltnál nagyobb és jobb teljesítményre sarkallja.” (Stafford 2010 alapján Györi et al. 2020: 6).

<sup>4</sup> Az interperszonális igazságtosság a munkahelyen azt tükrözi, hogy milyen mértékben bánnak az emberekkel udvariasan, méltósággal és tisztelettel (Wang 2021).



len nézetek képviselője (Kadushin 1958), a vonzerő hiánya, a médiareprezentáció (Clearfield 1977; Levin Keini et al. 2022), vagy a szakma énképe (Euster 1980, Vilka – Baha 2018).

Magyarországon a szociális gondozó szakma a foglalkozások presztízssorrendjének a harmadik negyedében helyezkedik el (KSH 2018). A nagy érzelmi befektetést igénylő szociális munka megbecsültségének hiánya, valamint a szférában tapasztalható szakemberhiány, pályaelhagyás és mobilitás Magyarországon több kutatás tárgya volt a pandémia előtt (Rácz 2015, Kopasz 2017) és alatt (Gyarmati 2021). Alig akad azonban olyan kutatás, ami a mobilitás(i szándéko)t a szociális szakma speciális nehézségei, munkakörnyezete és az elégedettség vonatkozásában komplexen vizsgálja. Ezen kutatások közül Györi és Perpék (2021) eredményei szerint a mobilitási szándékot elsősorban a munkakör- és feladatilleszkedési problémák, a motivációs tényezők hiánya és a nem megfelelő munkavégzési körülmények befolyásolják.

Gyarmati (2021) pandémia alatt végzett kutatása azt találta, hogy a szociális munkások harmada tervezte 2021 telén, hogy munkahelyet vált. A szektor problémái között rámutatott többek között a bizonytalanságra, amit a jelentős szabályozásváltozások is fokoztak. További ágazati problémák a munkaerőhiány, a fluktuáció, a szakemberek előregedése és az utánpótlás hiánya. A kutatás felhívja a figyelmet az egységes szakmai képviselő hiányára is. A vizsgált szociális munkások döntő többsége (86%) nem tagja ugyanis egyetlen szakmai érdekképviselői és érdekvédelmi szervezetnek sem, a nagy részük ugyanakkor nyitott lenne erre. Az érdekképviselőtől való távolmaradás két legfontosabb indokaként a kommunikáció és az információk hiányát jelölték meg, valamint azt, hogy az aktuális jogszabályi környezetben nem látják értelmét a csatlakozásnak. A pandémia idején Magyarországon az eleve kapacitáshiányos környezetben dolgozó szociális szakemberek terhei tovább nőttek, mivel hagyományos feladataik mellett újfajta feladatokat is el kellett látniuk (oktatás, egészségügy, étkeztetés). Dávid et al. (2021) kutatása rámutatott, hogy főként a családsegítéssel és gyermekvédelemmel foglalkozó szakemberekre hárultak többletfeladatok, egyebek mellett a digitális oktatással összefüggésben.

Írásunkban a hazai szociális szakemberek mobilitási szándékát, munkahelyváltással kapcsolatos konkrét elképzeléseit, valamint a pályaelhagyással, illetve a pályán maradással kapcsolatban megfogalmazott narratíváit vizsgáljuk kevert módszertan alkalmazásával. A kutatás egyik pillére egy 2022-ben készült, 700 fős országos reprezentatív kérdőíves adatfelvétel. A másik pillért a 2018. december 1. és 2022. november 30. közötti időszakot felölelő big data adatok elemzése alkotja, mely adatok a szociális szakemberek social media felületeken található, nyílt szakmai csoportjaiból származnak. A tanulmány következő, II. fejezetében részletesen bemutatjuk az általunk elemzett adatbázisokat. Ezt követően, a III. fejezetben ismertetjük a statisztikai elemzéshez használt változókat és a válaszadók szociodemográfiai jellemzőit, majd leíró jelleggel bemutatjuk, hogy milyen mértékű mobilitási szándék és milyen konkrét munkahelyváltási elképzelések jellemzik a szociális szakembereket. Azt is megvizsgáljuk, hogy melyek a munkahelyváltást tudatosan tervező szociális szakemberek szociodemográfiai és munkával, munkahellyel kapcsolatos ismérvei. Ezt követően, a IV. fejezetben a kvalitatív vizsgálat mobilitásra vonatkozó eredményeit mutatjuk be röviden, különös tekintettel a pályán maradással és pályaelhagyással kapcsolatos véleményekre. A tanulmány utolsó fejezetében a kapott eredményeket és azok szakpolitikai relevanciáját tárgyaljuk.



## ADATOK ÉS MÓDSZEREK<sup>5</sup>

Elemzésünk során kétfajta adatforrásra támaszkodunk. Kvantitatív adatforrásunkat egy 2022 májusa és decembere között lezajlott személyes lekérdezésen alapuló keresztmetszeti survey adatbázisa jelenti. Az adatfelvétel 700, szociális alap- és szakszolgáltatásokat nyújtó intézményekben dolgozó szakemberre kiterjedő országos reprezentatív mintán készült. A mintába került szociális szakemberek összetételei aránya (1) az ellátási szakterület típusa (szociális alapszolgáltatás<sup>6</sup>, család- és gyermekjóléti szolgáltatás és gyermekjóléti alapellátás<sup>7</sup>, szakosított szociális ellátás<sup>8</sup>, gyermekvédelmi szakellátás<sup>9</sup>), (2) a fenntartó típusa (állami-önkormányzati, nem állami-önkormányzati) és (3) a regionális elhelyezkedés (NUTS2 régiók) szerint megfelel a szociális szolgáltatási területeken dolgozó szakemberek összetételének. Az alapsokasági adatokat a Központi Statisztikai Hivatal által rendelkezésünkre bocsátott 2021. december 31-i állapotot tükröző adatok szolgáltatották. A kutatás lezárása után az adatokon elvégeztük a szükséges adattisztítást. Mivel kismértékben eltért a minta a KSH megoszlásaihoz képest, ezért a felmérés adatainak korrekciós súlyozást végeztünk: a mintasúly átlagértéke 1, teljes tartománya 0,653–1,100 volt. A súlyozási eljárás után a minta elemszáma 664 fő.

A másik adatforrásunk egy, a szociális szakemberek narratíváit tartalmazó, big data mining módszerrel kinyert adatbázis. Az adatbázis a szociális szakemberek social mediában fellelhető nyílt hozzáféréssű szakmai csoportjaiban keletkezett bejegyzéseit, hozzászólásait, kommentjeit tartalmazza, melyek 2018. december 1. és 2022. november 30. közötti időszakban keletkeztek. Az adatokat a Facebookról (ezen belül pl. a Szociális Szakemberek Csoportjából vagy a Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete csoportból), a YouTube-ról és a Twitterről a

<sup>5</sup> A kutatás protokollját a Társadalomtudományi Kutatóközpont Kutatásetikai Bizottsága hagyta jóvá (etikai engedély száma: TK/20/2021). Jelen vizsgálatunk a szociális szakemberek mobilitási terveinek egyes mozzanatait helyezi a középpontba úgy, hogy az egyéni sajátosságok mellett az intézményi-szervezeti jellemzők hatását is figyelembe veszi.

<sup>6</sup> Olyan szociális alapszolgáltatásokat nyújtó intézmények, melyek az alábbi ellátásokat biztosítják: családsegítés, tanyagondnoki és falugondnoki szolgáltatás, utcai szociális munka, nappali ellátás (például fogyatékos személyek, hajléktalan személyek, időskorúak, szenvedélybetegek nappali ellátása), szociális étkeztetés, házi segítségnyújtás (pl. személyi gondozás, házi segítés), jelzőrendszeres házi segítségnyújtás, továbbá olyan támogató szolgáltatások, mint a szállító szolgáltatás vagy a közszolgáltatások elérésének segítése (1993. évi III. törvény [Szocvtv.]).

<sup>7</sup> Ide tartoznak a család- és gyermekjóléti szolgálatok, valamint a család- és gyermekjóléti központok. A család- és gyermekjóléti szolgálatok a családsegítés keretében az alábbi ellátásokat biztosítják: szociális, életvezetési és mentálhigiénés tanácsadás, pénzügyi és természetbeni ellátásokhoz, valamint szociális szolgáltatásokhoz való hozzájutás megszervezése, szociális segítő munka, közösségfejlesztő, egyéni, csoportos preventív programok és szolgáltatások, kríziskezelés, valamint nehéz helyzetben élő családokat segítő szolgáltatásokat nyújtanak. A család- és gyermekjóléti központok egyrészt a gyermekvédelmi gondoskodás keretébe tartozó hatósági intézkedésekhez kapcsolódó tevékenységeket látják el, másrésztől speciális szolgáltatásokat nyújtanak (készenléti ügyelet, kapcsolattartási ügyelet, iskolai szociális munka, utcai, lakótelepi szociális munka, kórházi szociális munka), továbbá a járás család- és gyermekjóléti szolgálatainak szakmai munkáját támogatják.

<sup>8</sup> Ide tartoznak a tartós elhelyezést nyújtó ápoló, gondozó intézmények (pl. időskorúak, fogyatékos személyek, szenvedélybetegek, hajléktalanok otthona), a rehabilitációs intézmények, az átmeneti elhelyezést nyújtó intézmények (pl. hajléktalanok átmeneti szállása, éjjeli menedékhely), a lakóotthonok és a támogatott lakhatást nyújtó intézmények (1993. évi III. törvény [Szocvtv.]).

<sup>9</sup> Gyermekvédelmi szakellátást nyújtó intézmények a személyes gondoskodás keretébe tartozó otthont nyújtó ellátást, utógondozói ellátást, illetve gyermekvédelmi szakszolgáltatást biztosítanak (gyermekotthonok, lakásotthonok, utógondozó otthonok, nevelőszülői hálózatok) (1997. évi XXXI. törvény [Gyvtv.]).



Talkwalker szoftver segítségével hívtuk le. A közösségi média adatok lehívására alkalmas szoftver a GDPR szabályoknak megfelelően a keletkezett tartalmak szerzőinek teljes anonimitást biztosít. Az 505 kulcsszó megadásával keletkezett teljes nyers adatbázis 7834 bejegyzést tartalmazott. A tisztítás<sup>10</sup> után a kvalitatív elemzést a 6692 elemű végleges adatbázison végeztük el. A kézi relevanciaszűrés során azok az (1) elemezhető tartalmú online bejegyzések maradtak benne az adatbázisban, (2) amelyek szerzői szociális területen dolgozó szakemberek voltak, és (3) amelyek a foglalkozásuk gyakorlása során tapasztalt körülményekről, a szakma helyzetéről szóltak, és (4) amelyek nem voltak duplikátumok. Ebben a tanulmányban a szociális munkások fluktuációról és pályaelhagyásról (vs. pályán maradásról) keletkezett kommentjeire térünk ki, melyek elemzése kiegészíti, árnyalja és emberközelibbé teszi a kérdőíves adatelemzés következtetéseit.

## KÉRDŐÍVES ADATFELVÉTEL KUTATÁSI EREDMÉNYEI

### A kvantitatív elemzésben használt változók

A *szociodemográfiai adatok* elemzésekor az életkort 3 kategóriában vizsgáltuk: 35 éves életkor alatt, 35–50 éves életkor között és 50 év felett. Vizsgáltuk a családi állapotot (párkapcsolatban él-e) és a megszületett gyerekek számát. Kategorikus változóként bevontuk a szubjektív anyagi helyzetet (háztartása a szokásos kiadásokat nehézségek árán, kisebb nehézségek árán, könnyen vagy nagyon könnyen tudja fedezni) és a legmagasabb iskolai végzettséget (legfeljebb középiskola érettségi nélkül, középiskola érettségivel, főiskolai, egyetemi végzettség). Elemzésünkben az ellátási szakterületet a szociális alapszolgáltatás, a család- és gyermekjóléti ellátás, a szakosított szociális ellátás és a gyermekvédelmi szakellátás dimenzióiban tekintettük át. Az intézmény fenntartóját négykategóriás változóként vizsgáltuk (állami vagy állam által kijelölt szerv, önkormányzat vagy önkormányzatok társulásai, egyház, egyéb civil vagy nem civil szervezet a fenntartó). Továbbá vizsgáltuk a munkahelyek számát, a munkahelyi pozíciót, valamint a szociális területen és a jelenlegi munkakörben eltöltött munkaévek alakulását is.

A *mobilitási szándék* mérésére a Roodt-féle Turnover Intention Scale (TIS, Roodt 2004) rövidített, 6 tételes változatát (TIS-6) használtuk, melyet a szakirodalom megbízható mérési eszköznek tart a tényleges fluktuáció előrejelzésére (Bothma, Roodt 2013, Muliawan et al. 2009). A kitöltők egy ötfokú Likert-típusú skálán jelölhetik, hogy a felsorolt állításokat milyen gyakran, illetve mennyire biztosan észlelik. Az állítások a kérdezést megelőző 9 hónapra vonatkoznak. A skála egyes tételei között például az szerepel, hogy „Milyen gyakran gondolt arra, hogy felmond a munkahelyén?” vagy „Ha felajánlanának Önnek egy másik állást a jelenlegivel megegyező bérezéssel, elfogadná-e?”. A mérőeszköz kidolgozói a fluktuációs szándékot folyamatos változóként írják le, melynek értékei az alacsonytól a magas fokúig terjednek: a hat itemes skálán minimum 6 pontot, maximálisan pedig 30 pontot lehet elérni. A skála 6 itemére adott pontszámok összesítésre kerülnek: a 18 alatti pontszámok maradási, az efeletti pontszámok kilépést jeleznek.

<sup>10</sup> A tisztításra az automatikus adatgyűjtés miatt volt szükség, ezért az irreleváns vagy ismétlődő hozzászólásokat eltávolítottuk.



A mobilitási szándék mellett a *munkahelyváltással kapcsolatos konkrét elképzeléseket* is vizsgáltuk, melynek feltárásához kutatócsoportunk egy saját kérdéssort dolgozott ki. A célunk az volt, hogy részletesebben megismerjük a hazai szociális szakemberek tervezett mobilitási útjait. Az általunk kialakított mérőeszköz 6 állítást tartalmaz a mobilitási tervek szervezeten és szakmán belüli, illetve kívüli, valamint horizontális és vertikális vetületeiről. A felsorolt állítások a munkakör, a beosztási pozíció, az intézmény, a munkaterület és a pályaváltás feltárására irányultak. A megkérdezettek egy ötfokú Likert-skálán értékelték, hogy a szakmai elképzelésekkel kapcsolatos állítások milyen mértékben jellemzőek rájuk (1 – egyáltalán nem jellemző; 5 – teljes mértékben jellemző).

A statisztikai elemzéseket a STATA 16.0 programmal (Release 16. College Station, TX: StataCorp LLC) végeztük el. A kvantitatív vizsgálat során először gyakoriságokat, átlagokat és százalékos megoszlásokat vizsgáltunk. A mobilitási szándék és a munkahelyváltási elképzelések korrelátumait (szociodemográfiai, munkával és munkahellyel kapcsolatos változók) pedig egyváltozós elemzés – Pearson-féle khi-négyzet ( $\chi^2$ )-próba; szignifikanciaszint:  $p < 0,1$  – segítségével hasonlítottuk össze.

### A szociodemográfiai mutatók alakulása

A mintánk 85,7 százaléka nő és 14,3 százaléka férfi. Átlagéletkoruk 43,4 év. A válaszadók háromnegyede (73,6%) házas vagy kapcsolatban él, tizede (10,1%) elvált, illetve válófélben van és 16,3 százalékuk egyedül élő nőtlen/hajadon vagy özvegy. 72,7 százalékuknak van gyermeke. Iskolai végzettség szerint jellemezve a mintát döntő többségük (77,6%) felsőfokú szociális képzettségű<sup>11</sup>: 47,6 százalékuk főiskolai, 30 százalékuk egyetemi végzettséggel rendelkezik, tizedüknek (10,8%) érettségit követő közép- vagy felsőfokú szakképzettsége van, 6 százalékuk gimnáziumi vagy szakközépiskolai érettségivel rendelkezik és 5,6 százalékuknak legfeljebb szakiskolai, szakmunkás végzettsége van. A részletesebb elemzési eredmények (*Melléklet M1. táblázat*) alapján az is látható, hogy a közép- vagy felsőfokú szociális képzettséggel nem rendelkezők aránya a szakosított szociális ellátás területén (16,9%), valamint a szociális alapellátásban (15,5%) a legmagasabb, míg alulképzett szociális munkásokat legkisebb arányban a gyermekjóléti alapellátásban (4,2%) találunk. A válaszadók szubjektív anyagi helyzetére az jellemző, hogy többségük (35,9%) kifejezetten rossz anyagi helyzetben él (a napi kiadásokat csak komoly nehézségek vagy nehézségek árán tudják fedezni), és további harmaduk (35,2%) számára is kisebb nehézségekkel jár a szokásos háztartási kiadások fedezése. Csak a negyedük (27,9%) megítélése szerint jó az anyagi helyzetük (vagyis nem szembesülnek pénzügyi nehézségekkel a mindennapok során). A pályán – azaz szociális területen – átlagosan 12,8 éve dolgoznak, jelenlegi munkakörükben átlagosan 6,7 éve. Az ellátás szakterületét tekintve több mint harmaduk (34,9%) szociális alapszolgáltatásokat nyújtó intézményben dolgozik, valamivel kevesebb mint harmaduk (32,7%) család- és gyermekjóléti ellátásban, negyedük (24,1%) szakosított szociális ellátást nyújtó intézményben és 8,3 százalékuk gyermekvédelmi szakellátási területen (ide sorolva a nevelőszülői hálózatban és gyermekotthonokban dolgozókat

<sup>11</sup> Szociális munkás, szociálpolitikus, szociálpedagógus és egyéb kapcsolódó (pl. pszichológus, pedagógus, gyógy-pedagógus, konduktor, szociológus, szociális menedzser, teológus, jogász) szakirányú diplomás.



is). Zömében önkormányzati, illetve önkormányzatok társulásai által fenntartott intézményekben dolgoznak (70,1%), több mint tizedük (12%) munkahelyének az állam vagy állam által kijelölt szerv a fenntartója, további tizedük egyházi, míg 8 százalékuk nonprofit, civil és egyéb szervezetnél dolgozik. A megkérdezett szociális szakemberek 80,1 százalékának egy munkahelye van, több mint egyhatodik (16,6%) kettő, és 3,3 százalékuk három munkahelyen dolgozik, továbbá tizedük (10,4%) szokott hétvégi és/vagy éjszakai munkarendben dolgozni.

### A mobilitási szándék és korrelátumainak alakulása a szociális szakemberek mintájában

A szociális szakemberek mintájában a mobilitási szándékot mérő skála egyes tételének leíró statisztikáit vizsgálva (Melléklet M2. táblázat) a legmagasabb átlagértéket a 4. tételnél találjuk („Milyen gyakran álmódoszik egy másik állásról, amely jobban megfelel az igényeinek?”), míg a legalacsonyabbat az 1. tételnél („Milyen gyakran gondolt arra, hogy felmond a munkahelyén?”). A tételek átlagos pontszáma 2,34–2,81 között alakul ( $SD = 0,93-1,4$ ). A 6 ítemes skála átlagpontszáma 15,2 ( $SD = 5,15$ ). A teljes 6-tételes skála Cronbach-alfa értéke 0,81, ami megfelelő belső megbízhatóságot mutat. Az összpontszám elvágása szerint kialakított kategóriák alapján a válaszadók 30 százalékát jellemzi komoly mobilitási szándék, azaz a munkahely elhagyásának tudatos és megfontolt szándéka.

A kilépési szándék szociodemográfiai változók szerinti különbségeit tekintve (l. 1. táblázat) elmondható, hogy szignifikánsan gyakrabban fordul elő a férfiak körében (31,6% vs. 29,7%,  $p < 0,010$ ) és magasabb az értéke a fiatalabbaknál ( $p < 0,05$ ). Ugyancsak meghatározó faktor a párkapcsolat léte és a gyermekek száma: a párkapcsolatban nem élők magasabb értékeket mutatnak, mint a házas vagy élettárral élők (31,4% vs 29,4%,  $p < 0,019$ ); valamint szignifikánsan nagyobb arányban van jelen a gyermektelenek körében (35,9% vs. 27,7%,  $p < 0,041$ ). A szubjektív anyagi helyzet esetében is jelentős különbségeket találtunk: azok, akik anyagi deprivációban élnek (azaz csak nagy nehézségek vagy nehézségek árán tudják a napi kiadásukat fedezni) szignifikánsan magasabb értéket mutatnak, mint a kisebb nehézségek között vagy a szubjektíve jó anyagi körülmények között élők ( $p < 0,000$ ). Iskolai végzettség szerint – bár az összefüggés nem szignifikáns – a szakirányú diplomával, valamint a közép- és felsőfokú szakképzéssel rendelkező szociális munkások azok, akik körében magasabb a munkahelyváltást tervezők aránya.

Ha adatainkat a munkával és a munkahellyel kapcsolatos mutatók szerint vizsgáljuk, jelentős szignifikáns eltérések rajzolódnak ki az ellátás szakterülete, az intézmény fenntartója, a beosztási pozíció és a megszokottól eltérő munkarend szerint. A kilépés tudatos tervezése leggyakrabban a gyermekjóléti alapellátási területen dolgozók körében fordul elő, míg a szociális alapszolgáltatásokat nyújtó intézményekben dolgozók között a legalacsonyabb azok aránya, akikre jellemző a munkahelyváltás szándéka ( $p < 0,043$ ). Az intézmény fenntartója szerint vizsgálva az adatainkat, látható, hogy az állami fenntartású intézményekben dolgozók tervezik a legmagasabb arányban elhagyni a munkahelyüket, míg legkisebb arányban az egyházi és egyéb civil szervezeti fenntartású intézményekben dolgozók ( $p < 0,049$ ). A mobilitási szándékot tekintve a munkavégzés jellege is meghatározó tényező: a „frontvonalban” dolgozó szociális szakemberek körében szignifikánsan nagyobb arányban jelenik meg a vezető pozíciót



betöltökhöz képest (31,1% vs. 27,2%;  $p < 0,039$ ). A munkarend is összefüggést mutat a mobilitási szándékkal: szignifikánsan nagyobb arányú azok között, akik jellemzően atipikus (hétvégi vagy éjszakai) munkarendben szoktak dolgozni (36,2% vs. 29,2%;  $p < 0,047$ ). Továbbá a munkahelyek száma is befolyásolja a munkahelyváltás szándékát: a több munkahelyen dolgozók körében nagyobb arányú az egy munkahellyel rendelkezőkhöz képest (37,3% vs. 22,7%;  $p < 0,027$ ).

**1. táblázat** A mobilitási szándék különböző korrelátumainak összefüggései a szociális szakemberek körében (N=664)

	Mobilitási szándék skála (TIS-6)		
	Munkahelyváltás megfontolt szándéka jellemzi (30%)	Nem jellemzi munkahelyváltási szándék (70%)	Összesen
<b>Nem</b> ( $p < 0,010$ )			
Férfi	31,6	68,4	100,0 (95)
Nő	29,7	70,3	100,0 (569)
<b>Életkor</b> ( $p < 0,050$ )			
35 év alatti	33,1	66,9	100,0 (130)
35–50 év közötti	31,0	69,0	100,0 (371)
50 év felett	25,3	74,7	100,0 (162)
<b>Társas státusz</b> ( $p < 0,019$ )			
Házastárssal/ élettárssal él	29,4	70,6	100,0 (476)
Nem él párkapcsolatban	31,4	68,6	100,0 (188)
<b>Gyerek(ek)</b> ( $p < 0,041$ )			
Van gyereke	27,7	72,3	100,0 (483)
Nincs gyereke	35,9	64,1	100,0 (181)
<b>Szubjektív anyagi helyzet</b> ( $p < 0,000$ )			
Nehézségek között élnek	39,1	60,9	100,0 (238)
Kisebbségi nehézségek között élnek	27,1	72,9	100,0 (241)
Könnyen megélik	22,2	77,8	100,0 (185)
<b>Iskolai végzettség</b> (NS)			
Legfeljebb szakiskolai, szakmunkás végzettség	2,7	97,3	100,0 (37)
Középfokú érettség	22,5	77,5	100,0 (40)
Érettségit követő közép- vagy felsőfokú szakképzés	31,9	68,1	100,0 (72)
Felsőfokú szociális végzettség	32,2	67,8	100,0 (515)



<b>Ellátási szakterület</b> (p<0,043)			
Szociális alapszolgáltatás	25,0	75,0	100,0 (232)
Gyermekjóléti alapellátás	36,9	63,1	100,0 (217)
Szakosított szociális ellátás	27,5	72,5	100,0 (160)
Gyermekvédelmi szakellátás	30,9	69,1	100,0 (55)
<b>Fenntartó típusa</b> (p<0,049)			
Állam által kijelölt szerv	40,5	59,5	100,0 (79)
Önkormányzat, önkormányzatok társulása	28,4	71,6	100,0 (465)
Egyházi és egyéb civil vagy nem civil szervezet	29,2	70,8	100,0 (120)
<b>Munkahelyi pozíció</b> (p<0,039)			
Vezető*	27,2	72,8	100,0 (195)
Beosztott	31,1	68,9	100,0 (469)
<b>Munkarend</b> (p<0,047)			
Atipikus munkarend	36,2	63,8	100,0 (69)
Hagyományos munkarend	29,2	70,8	100,0 (595)
<b>Munkahelyek száma</b> (p<0,027)			
Több munkahelye van	37,3	62,7	100,0 (132)
Egyetlen munkahelye van	22,7	77,3	100,0 (532)

Forrás: Saját szerkesztés

Magyarázat: zárójelben az elemszámok szerepelnek.

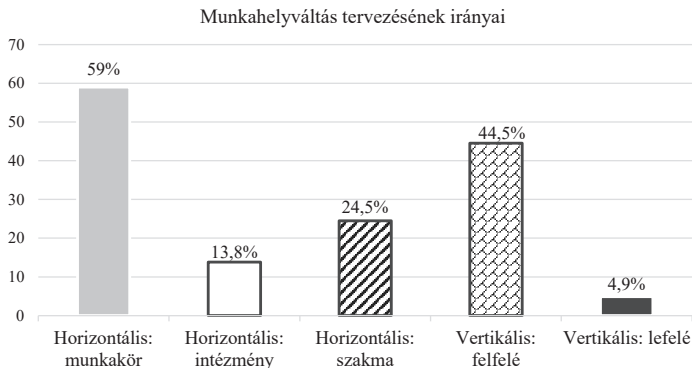
\* Vezető beosztásúak: intézményvezető, intézményvezető-helyettes, telephelyvezető, telephelyvezető-helyettes

## A mobilitási elképzelések irányainak és korrelátumainak alakulása a szociális szakemberek mintájában

A jövőbeni szakmai elképzelések irányai alapján (és összevonva a jellemző és teljesen jellemző kategóriákat) azt látjuk, hogy a válaszadók leginkább munkakör- és/vagy munkaterület-váltást terveznek a szociális szférán belül (59%). Ezt követi a szervezeten, illetve intézményen belüli felfelé irányuló mozgás: 44,5 százalékuk tervez magasabb pozíciót betölteni, míg a lefelé irányuló szakmai mobilitás tervezése a válaszadók körében alacsony (5%). Negyedük (24,5%) szándékozik elhagyni a szociális szférát és a jövőben nem szociális területen dolgozni, és egy kisebb arányuk (13,8%) terveik között szerepel, hogy egy másik szociális intézményben folytatja a munkáját.



**1. ábra** A munkahelyváltással kapcsolatos elképzelések irányai a szociális szakemberek körében (N=664)



Forrás: Saját szerkesztés

A következőkben azt vizsgáltuk meg, hogy milyen szociodemográfiai és munkával, munkahellyel kapcsolatos mutatókkal függenek össze a horizontális és a vertikális, valamint a szociális szférán belülré és kívülré irányuló munkahelyváltási tervek. Mivel a vertikális irányú elképzelések közül az alacsonyabb pozíció betöltését tervezők aránya (4,9%, N=32) nagyon alacsony a mintában, ezért kihagytuk a további elemzésből, valamint összevontuk a munkakörváltást és az intézményváltást tervezők csoportjait ez utóbbi csoport – ugyancsak – alacsony aránya (13,8%, N=92) miatt.

A szakmai mobilitási tervek irányainak társadalmi-demográfiai különbségeit áttekintve (l. 2. táblázat) elmondható, hogy a fiatal – elsősorban a 35 évesnél fiatalabb – szociális szakemberek jóval magasabb arányban terveznek szociális szférán belüli munkakör- és/vagy intézményváltást ( $p < 0,058$ ) és pálya(szakma)váltást ( $p < 0,036$ ), míg az 50 évesnél idősebb korosztály körében a felfelé – magasabb pozíció betöltésére – irányuló szakmai mobilitási szándék fordul elő gyakrabban ( $p < 0,087$ ). A szubjektív anyagi helyzet is jelentős összefüggést mutat mindhárom vizsgált mobilitási iránnyal: az anyagi nehézségekkel küzdők magasabb arányban terveznek szociális szférán belüli horizontális irányú mobilitást (munkakör és/vagy intézményváltást) ( $p < 0,06$ ) és szakma(pálya)váltást ( $p < 0,022$ ), azaz kilépni a szociális szférából, míg a szubjektíve jó anyagi helyzetűek magasabb arányban rendelkeznek felfelé irányuló szakmai mobilitási tervekkel ( $p < 0,069$ ). A mobilitási elképzelések iránya szempontjából a gyermekek száma is meghatározó: a gyermekesek körében szignifikánsan nagyobb arányban van jelen a magasabb pozíció betöltésének (a szakmai előrelépésnek) szándéka (48,2% vs. 33,7%,  $p < 0,001$ ), míg a gyermektelenek körében a szakmaváltás/pályaahagyás (40,9% vs. 28,2%,  $p < 0,002$ ) és a munkakör- és/vagy intézményváltás (69,6% vs. 61,9%,  $p < 0,039$ ) tervezése. Más demográfiai mutatók (nem, családi állapot, iskolázottság) és a tervezett mobilitási utak irányai között egyetlen esetben sem találtunk szignifikáns összefüggést.

Mindhárom mobilitási elképzelési irányt tekintve az ellátási szakterület meghatározó tényező: a gyermekvédelmi szakellátásban dolgozók jelentősen magasabb arányban terveznek szociális szférán belüli munkaterület- és/vagy intézményváltást ( $p < 0,043$ ), valamint felfelé írá-



nyuló szakmai mobilitást ( $p < 0,41$ ), a gyermekjóléti alapellátásban dolgozók körében viszont a szociális szférán kívülre irányuló mobilitás tervezése a magasabb arányú ( $p < 0,07$ ). Az intézmény fenntartója szerint tekintve az adatainkat az látható, hogy az önkormányzati fenntartású intézményekben dolgozók magasabb arányban terveznek munkahelyváltást a szociális szférán belül ( $p < 0,037$ ), valamint magasabb pozíció betöltését ( $p < 0,058$ ), mint a más fenntartású intézményekben dolgozók. A szakmaváltás – azaz a szociális szférán kívülre irányuló mobilitás tervezése – esetében nem találtunk szignifikáns különbséget az intézmény fenntartójával való összefüggésben. A munkahelyi pozíció is összefügg a tervezett mobilitás irányaival: a frontvonalban dolgozók között mind a szociális szférán belüli munkakör- és/vagy munkaterület-váltás (66,1% vs. 59%,  $p < 0,068$ ), mind a szakma(pálya)elhagyás (34,1% vs. 25,6%,  $p < 0,035$ ) nagyobb arányban jelenik meg, míg a felfelé irányuló mobilitás tervezése a vezető pozíciót betöltők körében a nagyobb arányú (48,7% vs. 42,4%,  $p < 0,058$ ). A munkahelyi pozícióhoz hasonlóan a munkarend is összefüggést mutat a mobilitási tervek irányaival: a szakma(pálya)elhagyás tervezése szignifikánsan nagyobb arányú a jellemzően atipikus munkarendben dolgozók körében (38,9% vs. 30,9%,  $p < 0,044$ ), a vertikális, felfelé irányuló mobilitási szándék pedig azok körében, akik nem szoktak hétvégi vagy éjszakai munkarendben dolgozni (46,2% vs. 27,5%,  $p < 0,003$ ). A munkahelyek száma és a mobilitási tervek irányai között egyetlen esetben sem találtunk szignifikáns kapcsolatot.

**2. táblázat** A munkahelyváltással kapcsolatos elképzelések irányainak korrelátumai a szociális szakemberek körében (N=664)

	Szociális szférán belüli mobilitás tervezése	Szociális szférán kívülre irányuló mobilitás tervezése	Vertikális irányú mobilitás tervezése
	munkakör- és/vagy intézményváltás	szakma- (pálya-) váltás	magasabb pozíció betöltése
<b>Életkor</b>			
35 év alatti	69,2 (90)	40,0 (52)	36,9 (48)
35–50 év közötti	62,0 (230)	31,3 (116)	44,5 (165)
50 év felett	64,2 (104)	25,9 (42)	50,0 (81)
	$p < 0,058$	$p < 0,036$	$p < 0,087$
<b>Subjektív anyagi helyzet</b>			
Nehézségek között élnek	66,5 (153)	38,2 (91)	39,1 (93)
Kisebbségi nehézségek között élnek	63,8 (154)	27,1 (65)	45,0 (108)
Könnyen megélnek	62,3 (11)	29,2 (54)	50,3 (93)
	$p < 0,06$	$p < 0,022$	$p < 0,069$



<b>Gyerek(ek)</b>			
Van gyereke	61,9 (299)	28,2 (136)	48,2 (233)
Nincs gyereke	69,6 (126)	40,9 (74)	33,7 (61)
	p<0,039	p<0,002	p<0,001
<b>Ellátási szakterület</b>			
Szociális alapszolgáltatás	63,4 (147)	26,7 (62)	44,0 (102)
Gyermekjóléti alapellátás	65,0 (141)	37,8 (81)	46,1 (100)
Szakosított szociális ellátás	60,0 (96)	30,6 (49)	41,3 (66)
Gyermekvédelmi szakellátás	74,5 (41)	32,7 (18)	47,3 (26)
	p<0,043	p<0,070	p<0,041
<b>Fenntartó típusa</b>			
Állam által kijelölt szerv	62,0 (49)	31,6 (25)	38,0 (30)
Önkormányzat, önkormányzatok társulása	65,2 (303)	31,6 (147)	46,5 (216)
Egyházi és egyéb civil vagy nem civil szervezet	60,8 (73)	31,7 (38)	40,0 (48)
	p<0,037	NS	p<0,058
<b>Munkahelyi pozíció</b>			
Vezető*	59,0 (115)	25,6 (50)	48,7 (95)
Beosztott	66,1 (310)	34,1 (160)	42,4 (199)
	p<0,068	p<0,032	p<0,058
<b>Munkarend</b>			
Atipikus munkarend	65,2 (45)	38,9 (26)	27,5 (19)
Hagyományos munkarend	63,9 (380)	30,9 (184)	46,2 (275)
	NS	p<0,068	p<0,003

Forrás: Saját szerkesztés

Magyarázat: zárójelben az elemszámok szerepelnek.

\* Vezető beosztásúak: intézményvezető, intézményvezető-helyettes, telephelyvezető, telephelyvezető-helyettes

## A BIG DATA ALAPÚ KUTATÁS EREDMÉNYEI

A kérdőíves adatfelvétel eredményeit kiegészítve a továbbiakban a mobilitás témakörét az online szociális szakmai közösségekben megfogalmazott narratívák alapján vizsgáljuk. A kommentek a 2018. december 1. és 2022. november 30. közötti időszakból származnak (N=7834). A tisztított adatbázis (N=6692) hagyományos kvalitatív elemzését végeztük el.



Bár az általunk vizsgált időintervallum magában foglalja a koronavírus világjárvány több hullámát, és a diskurzusok jelentős hányada is a Covid-hoz köthető, az online szakmai közösségekben egyértelműen tematizálódik a pályán maradás és a pályaelhagyás kérdése. Az online megszólalások 3 fő típusba sorolhatók. A kommentek (1) első csoportja tágabb kontextusban, a szektor és a humán szolgáltatások szintjén fogalmazza meg a mobilitással kapcsolatos kérdéseket és dilemmákat. A (2) második csoportba azok a vélemények tartoznak, amik önreflexív módon az egységes szakmai érdekképviselet hiányára és az utánpótlás problémáira hívják fel a figyelmet. A (3) harmadik kategóriában a pályán maradást tematizáló megszólalások kaptak helyet, amik a szakma, a munka és a kliensek iránti szeretettel, az elkötelezettséggel, a hivatástudattal állnak összefüggésben. Az alábbiakban a kommentek e három csoportját nézzük meg közelebbről.

(1) A kommentek első csoportja tágabb összefüggésben, a szociális és a humán szolgáltatások szintjén tárgyalja a pályaelhagyással és pályaváltással kapcsolatos kérdéseket. A vizsgált tartalmak jó részében a munkahely elhagyásának kérdésköre egyértelműen összekapcsolódik a szociális szektor elhanyagoltságával, a szakma alacsony presztízsével, az alacsony anyagi és nem anyagi megbecsültséggel. A kommentelők egy része a szociális szféra problémáit tágabb összefüggésben, a többi humán szakmával együtt vitatja meg. A legtöbb párhuzam az egészségügyi szférával körvonalazódik, valamint a Covid-hoz köthető kompenzációkkal, juttatásokkal és társadalmi támogatással összefüggésben a legtöbb ellentét is az egészségügyi szférával kapcsolatban fogalmazódik meg.

*„Ha senki nem marad majd szocmunkás, tanár, ápoló, mentős, orvos, hanem mindenki autódarukezelőnek áll, összeomlik a ... rendszer. Én még vállalom önkéntes munkát karitatív szervezeteknél, de nem mindenki fog, aki pályaelhagyó lesz. ... létfontosságú szakmák vannak nagy bajban.” (6329. számú bejegyzés, 2021. 08. 22.)*

*„Előbb-utóbb az oltott kolléga is megunja a dupla melót és elmegy ő is. Kell ez? Így is lepkefogóval sem lehet eü-s és szociális dolgozót fogni...” (7038. számú bejegyzés, 2021. 11. 05.)*

*„...ha a szociális ágazatból mindenki elmegy a versenyszférába, a szociális ellátottakkal lesznek gondok rendszeren.” 3542. számú bejegyzés, 2021. 01. 23.)*

A bejegyzésekben megszólalnak a pályát – és egyes esetekben az országot – már korábban elhagyó, a pályaelhagyást tervező és a maradás mellett döntő szakemberek egyaránt. A pályaelhagyók és a pályaelhagyást fontolgatók, a pályát elhagyni készülőkhöz általában csalódottak, és lemondóan nyilatkoznak a szociális szféra állapotáról, valamint az alacsony fizetésekről.

*„A szociális szférát jelentem 15 év után elhagytam. Szakvizsgázott szociális munkás vagyok, de a fizetésem kb. 1-2 hétig tartott, miután mindent kifizettem. Már az olcsó parizerre sem futotta volna.” (7648. számú bejegyzés, 2021. 11. 26.)*

*„A szociális szférában dolgoztam, tudom, hogy mi és hogy nem működik, hogy mekkora a szegénység és a nyomor ... 12 éves a lányom és Ausztriában dolgozom (nyilván kalandvagyból meg hazatérésből), hogy jövőt adjak neki.” (5192. számú bejegyzés, 2021. 05. 04.)*



„...érdemben semmi, de semmi nem történik... De elhagyjuk a pályát... mert éhen dögleni hivatástudásból nem ér.” (4529. számú bejegyzés, 2021. 03. 22.)

„Sokan vagyunk, akik ha lassan is, de elhagyjuk a pályát, amit eddig tisztelettel, becsülettel csináltunk! Vissza NEM jövünk! 🙄🙄🙄” (2238. számú bejegyzés, 2020.11.28)

A természetes módon, kutatói beavatkozás nélkül keletkezett kommentek vizsgálata tehát rámutatott, hogy a pályaváltás és -elhagyás kérdése nemcsak a szakirodalomban és a korábbi kutatásokban kapcsolódik erőteljesen össze a munkával és a munkahellyel kapcsolatos körülményekkel (Mor Barak et al. 2001, Freund 2005, Tham 2007, Geisler et al. 2019, Park – Pierce 2020, Wang 2021), hanem a szakemberek mindennapi diskurzusaiban is. A szociális szférában dolgozók mellőzöttségével, az alulfizetettséggel, a szakma alacsony presztízsével kapcsolatos megjegyzések szintén illeszkednek a nemzetközi és hazai kutatási eredményekhez (Kadushin 1958, Clearfield 1977, Euster 1980, Levin Keini et al. 2022).

(2) A kommentek második csoportja önreflexív jellegű, felhívja a figyelmet a belső ellentmondásokra, törésvonalakra, az egységes szakmai érdekképviselet hiányára és az utánpótlás problémáira. A rendszer és a külső tényezők bírálata mellett néhány, elsősorban pályaelhagyóktól származó kommentben felfedezhető a szociális szféra és a szociális munkás közösség belső bírálata, felhívja a figyelmet az önszerveződés, az erős és egységes érdekképviselet szükségességére is.

„Pályaelhagyó vagyok! Nekem nem a fizetés volt a bajom, csináltam volna ennyi pénzért is normális szakmai körülmények között. Engem a hozzám való állás csinált ki. A kommunikáció hiánya, hogy elvileg egy a hivatásunk, mégse ugyanazt gondoljuk a szociális munkáról...” (4621. számú bejegyzés, 2021. 03. 28.)

„Nem dühöngeni kéne, hanem értelmes érdekvédelemben szerveződni..., helyre tenni a szakmai identitást..., el kéne olvasni mondjuk az etikai kódex elejét. És eszerint szociális munkát végezni... Bocsánat mindenkitől, a kiábrándultságomból, de én úgy gondolom, a szociális munkás társadalom igenis tehet arról aktívan, hogy ott tart, ahol. ... De valójában semmi érdemlegeset nem tesz ellene aktívan... Vagyis lenne miről beszélni, de jelenleg erre semmi erőm... épp elég erő kell a pályaelhagyáshoz.” (4514. számú bejegyzés, 2021. 03. 19.)

Az érdekvényesítés és érdekképviselet hiányával, a kommunikáció hiányosságával, illetve szükségességével, valamint a belső törésvonalakkal kapcsolatos vélemények több korábbi kutatás megállapításaival is összhangban állnak (Jász et al. 2005, Gyarmati 2021). A pályán maradt szociális szakemberek aggodalmakat fogalmaztak meg a pályára (újonnan) belépők alacsony számával, a fiatalok, az utánpótlás hiányával kapcsolatban. Azt, hogy a szakma nem vonzó a fiatalok számára, többen a kellő megbecsültség hiányával hozzák összefüggésbe.

„De a fő probléma az, hogy nem vagyunk megbecsülve sem anyagilag, sem erkölcsileg. Fiatalok nem jönnek, ha még jön új kolléga, 2 nap után elmegy, mert nem bírja.” (5882. számú bejegyzés, 2021. 07. 19.)



„33 éve csinálom. Nincsen fiatal kollégám!!! Ha mi elmegyünk, ki marad???” (2252. számú bejegyzés, 2020. 11. 28.)

A szakemberek megállapításai egybecsengenek Gyarmati (2021) kutatási eredményeivel, amely értelmében a szociális szektor fő problémái között a szakemberhiányt, a szakma előre-gedését és a fiatal utánpótlás hiányát említették a megkérdezettek.

(3) A mobilitás kapcsán összességében a negatív töltetű, (rendszer)kritikus vélemények vannak többségben. Az online teret sokan a ventillálás és kritizálás eszközeül használják, és a szociális közösségen belül általában a negatív megjegyzések a felülreprezentáltak, de a pozitív töltetű tartalmak is egyértelműen jelen vannak. Pozitív tartalomként a pályán maradás, a szakma iránti elkötelezettség és a hivatástudat érhető tetten a diskurzusokban. Egyértelműen kirajzolódik továbbá a szakmai szolidaritás, a bajtársiasság, a bátorítás, a kintartás, a buzdítás, a szakma szépségeinek, értékeinek, kihívásainak és szeretetének bemutatása. Mindezt az alábbi kommentfolyam-részletek illusztrálják:

„És ha itt siránkozunk, mi fog történni?? Én a versenyszférában eltöltött 20 év után jöttem egy sokkal magasabb fizetésből. Költségtérítéssel képzés után lettem szociálpedagógus. Mert segíteni akartam. Szeretem. Mert ez a hivatásom.” (3664. számú bejegyzés, 2021. 01. 27.)

„Bentlakásos idősotthon. 28 éve. Minden nap, minden percét szeretem. A kedves szó, a mosoly, a segélykérő tekintetek, a köszönömök, a hálás szavak és szemek, az ölelések, ha nem vagyok két napig, hol volt már mondatok. Na ezek visznek előre minden nehézség ellenére. 😊 😊” (4460. számú bejegyzés, 2021. 03. 16.)

„Idősklubban dolgozom. Szinte minden napunk kincs. Szeretet, bölcsesség, tiszta érzések, még ha néha negatívak, akkor is. Meleg családi fészek. Fluktuáció nincs. Munkatársaim nagy részével 10 éve dolgozunk együtt. Sziget a nyomulós világban. Nagyon színes, örömmunka, sok kreativitást kíván és ezért kölcsönösen hálásak vagyunk.” (4487. számú bejegyzés, 2021. 03. 16.)

„Gyermekvédelemben 34. éve. Miért? Mert szeretem!!!!” (4464. számú bejegyzés, 2021. 03. 16.)

Gyermekotthonban dolgozom sajnos még csak 2,5 éve, nehéz munka, de úgy szeretem őket 😊 (4469. számú bejegyzés, 2021. 03. 16.)

„Lassan 6 éve dolgozom házigondozónőként, nagyon szeretem minden percét a mi munkánk bizalmi állás, mivel az idős ember kissé bizalmatlan, vagy az elszigetelődés végett nagyon is, de mi-kor befogad a bizalmába, attól kezdve minden sinen megy. 😊 ⚙️” (4482. számú bejegyzés, 2021. 03. 16.)

„Ezt tanultam, ehhez értek. Szeretem, hogy nincs két egyforma nap. Nem unatkozom egy percet sem, zajlik velem és körülöttem az élet. Szeretem, hogy dolgozik az agyam, és hogy rugalmas lehetek. Szeretem, hogy rengeteg emberrel ismerkedem meg. Időnként valóban rettenetesen nehéz per-sze, és megfordult a fejemben, hogy lelépek. De reggel felkelek, és bemegyek, mert ez az életem része.” (4486. számú bejegyzés, 2021. 03. 16.)



A megszólaló szociális szakemberek egyértelműen hivatásként viszonyulnak a szakmájukhoz. Megnyilvánulásaik összhangban vannak a szociális segítség általános értékeivel, a szakmai etikai elvekkel (Banks 1998, Banks – Gallagher 2008) és a magyarországi Szociális Szakma Etikai Kódexével (Szociális Szakmai Szövetség 2022). A bejegyzések szerzői között egyaránt vannak bentlakásos intézmények munkatársai, intézményi nappali ellátásban dolgozók és házigondozók; célcsoportjukat az idősek vagy a gyerekek képezik. Elsősorban az idősek körében dolgozók emelik ki a kliensek felől érkező pozitív érzelmek, visszajelzés, megbecsülés és a kölcsönösségen alapuló bizalmi kapcsolat fontosságát.

Végül a komoly, negatív vagy pozitív töltetű megjegyzések mellett megjelennek vegyes érzelmi töltetű, humoros és (ön)ironikus hangnemű bejegyzések is. Ezek a könnyedebb tartalmak élő részei a diskurzusoknak, és feszültségkezelő, levezető és oldó funkciójuk is lehet:

*„Mikor építkeztünk, azon gondolkodtam, hogy elmegyek segédmunkásnak a családsegítés helyett. Jövedelmezőbb. 😊” (6523. számú bejegyzés, 2021. 09. 27.)*

*„Amióta úgy döntöttem, hogy pályát elhagyok, sokkal jobban alszom XD XD XD XD XD” (3565. számú bejegyzés, 2021. 01. 21.)*

*„Biztosan sokan megtehetnék, hogy felállnak és elhagyják a szociális szférát. És akkor mi lesz? Ki fog gondoskodni az idősekről? Gondolom, mi gyerekjólétiek nem hiányoznánk annyira a családoknak, hiszen mi vagyunk a szükséges rossz 😞 😞 😞. Azért valahol lelkiismeret is létezik a világon.” (4420. számú bejegyzés, 2021. 03. 15.)*

## ÖSSZEGÉS ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

Jelen tanulmány a magyarországi szociális szakemberek mobilitási szándékát és munkahelyváltással kapcsolatos elképzeléseit, valamint a pályaelhagyással, illetve a pályán maradással kapcsolatban megfogalmazott narratíváit vizsgálta kvantitatív és passzív kvalitatív kutatási módszerek integrálására épülő kevert módszertan alkalmazásával. Kvantitatív adatforrásunkat a szociális alap- és szakszolgáltatásokat nyújtó intézményekben dolgozó szakemberek körében készített országos reprezentatív felvétel (N=700) adatbázisa jelenti. A kvantitatív adatok elemzésével – a szociális szférában dolgozó szakemberek mobilitási szándékának és a közeljövőben tervezett munkahelyváltással kapcsolatos elképzeléseinek leírásán túl – arra kerestük a választ, hogy a munkahely elhagyásának szándéka és a tervezett szakmai mobilitási utak milyen szociodemográfiai és munkával kapcsolatos tényezőkkel állnak összefüggésben. Kvalitatív adatforrásunk a szociális szakemberek által rögzített, a social mediában fellelhető nyílt hozzáféréssű szakmai csoportokban keletkezett kommentek (N=6692) adatbázisa, melynek elemzésével az volt a célunk, hogy kiegészítsük és árnyaljuk a kérdőíves adatelemzés következtetéseit.

A kvantitatív kutatási eredményeink alapján elmondható, hogy a szociális szakemberek közel harmadát (30%) jellemzi komoly mobilitási szándék, azaz a munkahelyváltás tudatos és megfontolt szándéka. Ez az eredmény összecseng Gyarmati (2021) pandémia alatt végzett



magyarországi online kutatásának eredményével<sup>12</sup>, mely szerint a szociális ágazatban dolgozók 32%-a tervezte elhagyni a munkahelyét 2021 telén. A mobilitási szándék szociodemográfiai mutatók szerinti különbségeit vizsgálva – hasonlóan más nemzetközi szociális munkások, illetve egyéb humán területeken dolgozók körében készült kutatásokhoz (Su 2020, Gray – Phillips 1994) – eredményeink azt tükrözték, hogy a legérzékenyebbek a férfiak, a fiatalabbak (<35), a párkapcsolatban és a nehéz anyagi körülmények között élők. A munkahelyváltás munkával való összefüggései tekintetében – Wang és munkatársai (2019) kutatási eredményeit megerősítve – azt találtuk, hogy az állami fenntartású intézményekben dolgozóakra jellemző leginkább a kilépés tervezése. Ennek hátterében többféle tényező állhat. A szakirodalom (Lei et al. 2018) arra mutat rá, hogy a közintézményekben – az egyházi, a nonprofit vagy a forprofit szervezetekhez képest – jóval kisebb mértékű a munkahelyi autonómia, korlátozottabb a döntési jogkör és kevesebb a lehetőség a szakmai fejlődésre, melyek növelik a munkával való elégedetlenség érzését és hozzájárulhatnak a munkahely elhagyásának szándékához. Eredményeink arra is rámutattak, hogy a több munkahelyen helytálló, a rendszeresen hétvégén és/vagy éjszakai munkarendben, valamint a frontvonalban dolgozó szociális szakemberek körében magasabb a munkahely elhagyásának szándéka. Ez utóbbi kvantitatív elemzési eredményünk megegyezik Cho és Song (2017) dél-koreai szociális munkások körében készült kutatásának következtetéseivel, miszerint a frontvonalban, beosztottként dolgozó szociális munkások („first-line social workers”) – a vezető beosztásúakhoz képest – intenzívebb érzelmi munkát végeznek és ez jelentős hatással van a munkahely elhagyására. Annak ellenére, hogy általában a szociális ellátásban dolgozók körében készült vizsgálatok (Kim – Kao 2014) szignifikáns kapcsolatot találnak az iskolai végzettség és a kilépési szándék között, jelen vizsgálatunk ezt nem igazolta, bár leíró eredményeink arra utalnak, hogy a szakirányú középfokú és felsőfokú végzettségűek körében nagyobb arányú a kilépés tervezése a szociális képzettséggel nem rendelkező, legfeljebb érettségizett kollégáikhoz képest. Valószínűleg a magasabb képzettség nagyobb mozgásteret biztosít a munkaerőpiacon, míg az alacsony iskolázottság, a szakirányú képzettség hiánya jelentősen visszatarthatja a kilépés szándékát. Elemzésünk további figyelemre méltó eredménye, hogy elsősorban a gyermekjólét, másodsorban pedig a gyermekvédelem területén dolgozó szakemberek azok, akik körében a legmagasabb a munkahelyváltást tervezők aránya. Mindez valószínűsíthetően magyarázható azzal, hogy e két szociális területen dolgozók emocionálisan kimerültebbek és deperszonalizáltabbak a szociális szféra más dolgozóihoz képest (Győri – Perpék 2020), aminek – egyéb más tényezők<sup>13</sup> közvetlen és/vagy közvetett hatása mellett – komoly szerepe lehet a munkahelyelhagyás tervezésében.

Amikor a munkahelyváltási elképzelések irányait vizsgáltuk, azt találtuk, hogy a szakemberek legnagyobb hányada (59%) munkakör- és/vagy munkaterület-váltást és egy kisebb hányada (13,8%) intézményváltást tervez a szociális szférán belül, ugyanakkor egy nem elhanyagolható hányaduk (24,5%) elhagyni szándékozik a szakmát. Eredményeink arra is rámutattak, hogy a pályaelhagyást jellemzően a fiatalabb, rossz anyagi helyzetű, gyermekjóléti alapellátásban, rendszerint atipikus munkarendben dolgozó, „frontvonalbeli” szociális munkások terve-

<sup>12</sup> Jóllehet az eltérő mérőeszköz használata miatt nehezen vehető össze az eredmények.

<sup>13</sup> Néhány hazai vizsgálat a gyermekjóléti családsegítő szakemberek túlterheltségére, az egy munkatársra jutó magas kliensszámra hívja fel a figyelmet (Husz et al. 2020), mások az infrastrukturális és tárgyi feltételek hiányosságaira (Freisinger et al. 2015).



zik. A szociális szférán belüli mobilitás szándéka (munkakör- és/vagy intézményváltás) pedig elsősorban a gyermekvédelemben és az önkormányzati fenntartású intézményekben dolgozók körében a nagyobb arányú. A munkahelyi pozíció szintén fontos faktora a szociális szférán belüli mozgásnak is: a kliensekkel gyakoribb közvetlen és feszültségekkel terhelt kapcsolatban álló frontvonalbeli szociális munkások körében magasabb a munkakör-, illetve intézményváltási szándék a vezetőkhöz képest.

A big data adatbázis kvalitatív elemzéséből kiderült, milyen szektoron belüli és azon kívüli problémák, feszültségek állnak a mobilitási, illetve pályaváltási döntések háttérében. Az elemzés során a kommentek három csoportja rajzolódott ki. Az elsőbe a szektorális problémákra fókuszáló; a másodikba az önreflexív, a hiányos érdekképviseléssel és utánpótlással kapcsolatos, a harmadikba a pályán maradáshoz és a hivatástudatot tematizáló vélemények tartoztak. A big data adatok használata során figyelembe kell venni, hogy passzív módszerről van szó, mivel a kutatás során az eleve adott és rögzített vélemények megfigyelése és elemzése történik, kutatói aktivitás és irányított kérdésfeltevés mentén kialakított mérőeszköz nélkül. Ennek előnye a kutatói beavatkozás hiánya, az adatok torzítatlansága és a mérésből fakadó hibák kiküszöbölése.

Vizsgálatunk számos erősséggel, és egyben korlátokkal is rendelkezik. Kutatásunk egyik erőssége, hogy legjobb tudomásunk szerint ez az első olyan felmérés, melyben a szociális szakemberek reprezentatív mintáján, részben nemzetközileg összehasonlítható, részben egyedi mérőeszköz segítségével tártuk fel a munkahelyváltási szándékokat és terveket. További erősség, hogy a mobilitást a szociodemográfiai, illetve a munkával és munkahellyel kapcsolatos mutatókkal összefüggésben vizsgáltuk. A kutatásunk előnye ezeken túl, hogy – a kvantitatív kutatást kiegészítve – a szociális munkások narratíváinak elemzése során lehetőségünk volt egyéni, természetesen és egyedien megfogalmazott érzéseket, véleményeket, szándékokat megfigyelni a mobilitással és a pályán maradással kapcsolatosan. A big data eredményeket természetesen annak tudatában értelmeztük, hogy az online közösségeket sokan a ventillálás és a kritizálás eszközeként használják, ezért általában a negatív megjegyzések a felülreprezentáltak bennük. Így van ez a szociális szakmán belüli diskurzusokban is. Emellett ugyanakkor konstruktív és pozitív tartalmak is megjelentek.

Kutatásunk arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkahelyváltás és a pályaelhagyás szakterület szerint a gyermekjóléti alapellátást, a munkavégzés jellege szerint pedig a frontvonalban dolgozókat veszélyezteteti leginkább. Ezeken a területeken van tehát a leginkább szükség a beavatkozásra a munkaerő megtartása, a szakemberhiány enyhítése és a minőségromlás megakadályozása érdekében. Nem szabad megfeledkezni ugyanakkor az erős hivatástudatú, a szakmában maradó munkavállalókról sem. Az ő megerősítésük és támogatásuk szintén létfontosságú.

## IRODALOM

- Banks, S. (1998): Professional ethics in social work – what future? *The British Journal of Social Work*, 28(2): 213–231. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a011324>
- Banks, S. – Gallagher, A. (2008): *Ethics in professional life: Virtues for health and social care*. Bloomsbury Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-07769-1>



- Bothma, C. F. – Roodt, G. (2013): The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Burbeck, R. – Coomber, S. – Robinson, S. M. – Todd, C. (2002): Occupational stress in consultants in accident and emergency medicine: a national survey of levels of stress at work. *Emergency Medicine Journal*, 19(3): 234–238. <https://doi.org/10.1136/emj.19.3.234>
- Chen, M. L. – Su, Z. Y. – Lo, C. L. – Chiu, C. H. – Hu, Y. H. – Shieh, T. Y. (2014): An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of dental sciences*, 9(4): 332–344. <https://doi.org/10.1016/j.jds.2013.01.003>
- Cho, Y. J. – Song, H. J. (2017): Determinants of turnover intention of social workers: Effects of emotional labor and organizational trust. *Public Personnel Management*, 46(1): 41–65. <https://doi.org/10.1177/0091026017696395>
- Cimiotti, J. P. – Aiken, L. H. – Sloane, D. M. – Wu, E. S. (2012): Nurse staffing, burnout, and health care-associated infection. *American journal of infection control*, 40(6): 486–490. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2012.02.029>
- Clearfield, S. M. (1977): Professional self-image of the social worker: Implications for social work education, *Journal of Education for Social Work*, 13(1): 23–30. <https://doi.org/10.1080/00220612.1977.10671409>
- Dávid B. – Szabó T. – Huszti É. – Bukovics I. (2021): A COVID 19 járvány hatása a leghátrányosabb helyzetű településeken élők mindennapjaira: ahogy a hátrányos helyzetűek és a szociális szolgáltatásokat nyújtók látják. *Scientia et Securitas*, 2(3): 371–382. <https://doi.org/10.1556/112.2021.00061>
- Domszky A. (1999): Gyermek- és ifjúságvédelem (Jegyzet). Budapest: Államigazgatási Főiskola.
- Euster, G. L. (1980): The Occupational Prestige of Social Work, *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 7(2): 273–284. <https://doi.org/10.15453/0191-5096.1411>
- Freisinger B. – Gyarmati A. – Rácz A. – Szombathelyi Sz. (2015): Gyermekjóléti szolgálatokfeladatellátásának értékelő elemzése. In: Rácz A. (szerk.): *A gyermekjóléti szolgálatok feladatellátásának értékelő elemzése országos szinten*. Budapest: Rubeus Egyesület, 45–141.
- Freund, A. (2005): Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29(2): 5–21. [https://doi.org/10.1300/J147v29n02\\_02](https://doi.org/10.1300/J147v29n02_02)
- Geisler, M. – Berthelsen, H. – Muhonen, T. (2019): Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1): 1–15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>
- Gray, A. M. – Phillips, V. L. (1994): Turnover, age and length of service: a comparison of nurses and other staff in the National Health Service. *Journal of Advanced Nursing*, 19(4): 819–827. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1994.tb01155.x>
- Gyarmati A. (2021): A szociális ágazatban dolgozók munkakörülményei, járványkezelés, érdekvédelem, Budapest: Ökopolisz Alapítvány.



- Györi Á. – Lengyel G. – Perpék É. (2020): Preferált vezetési stílus, vezetői és vállalkozói hajlandóság az egyetemi hallgatók körében. *Metszetek – Társadalomtudományi folyóirat*, 9(1): 3–26. <https://doi.org/10.18392/metsz/2020/1/1>
- Györi Á. – Perpék É. (2021): Szakmai munkakörülmények, kiegészítés és mobilitás a szociális és fejlesztő szakemberek körében. *Socio.hu Társadalomtudományi Szemle*, 11(3): 20–38. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2021.3.20>
- Holdaway, J. – Levitt, P. – Fang, J. – Rajaram, N. (2015): Mobility and health sector development in China and India. *Social Science & Medicine*, 130: 268–276. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.02.017>
- Husz I. – Kopasz M. – Rácz A. (2020): A szegénységben élő gyermekes családok társadalmi mobilitásának esélyei a családsegítő szakemberek szemszögéből. *Esély*, 31(4): 32–53.
- Jász K. – Szarvák T. – Szoboszlai Zs. – T. Hargitai J. (2005): A szociális tervezés regionális aspektusai. *Tér és Társadalom*, 19(1): 65–80. <https://doi.org/10.17649/TET.19.1.984>
- Jordan, B. (2003). Social work, mobility and membership. *Social Work & Society*, 1(1): 1–13.
- Kadushin, A. (1958): Prestige of social work – facts and factors, *Social Work*, 3(2): 37–43. [https://doi.org/10.1300/J181v03n01\\_05](https://doi.org/10.1300/J181v03n01_05)
- Kim, H. – Kao, D. (2014): A meta-analysis of turnover intention predictors among US child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 47: 214–223. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.09.015>
- Kim, H. – Lee, S. Y. (2009): Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings. *Social Work in Health Care*, 48(4): 364–385. <https://doi.org/10.1080/00981380802598499>
- Kopasz M. (2017): A családsegítő és gyermekjóléti szolgáltatás integrációjának és az ellátórendszer kétszintűvé történő átalakításának tapasztalatai. Budapest: TÁRKI Társadalomkutatási Intézet Zrt. [https://www.tarki.hu/hu/news/2017/kitekint/20170425\\_csaladsegito.pdf](https://www.tarki.hu/hu/news/2017/kitekint/20170425_csaladsegito.pdf) (Utolsó letöltés: 2023. 11. 30.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2018): A foglalkozások presztízse. Mikrocenzus 2016. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- Krivososova, L. A. (2019): The structural model of social workers' professional prestige formation, *Amazonia Investiga*, 8(22): 111–120.
- Lei, J. – Wang, Y. – Jiang, H. (2018): A Comparative Study of the Turnover Intentions of Chinese Social Workers in Autonomous-Embedded and Dependent-Embedded Patterns of Professionalization, *Smith College Studies in Social Work*, 88(4): 329–348, <https://doi.org/10.1080/00377317.2019.1562144>
- Levin Keini, N. – Ben Shlomo, S. – Shoval, R. – Ramon, D. (2022): Media Coverage of Child Welfare Social Workers and its Effect on Professional Self-Esteem: The Moderating Role of Family and Social Support, *The British Journal of Social Work*, bcac222. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac222>
- Linzer, M. – Manwell, L. B. – Williams, E. S. – Bobula, J. A. – Brown, R. L. – Varkey, A. B., ... & MEMO (Minimizing Error, Maximizing Outcome) Investigators\*. (2009): Working



- conditions in primary care: physician reactions and care quality. *Annals of internal medicine*, 151(1): 28–36. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-151-1-200907070-00006>
- Lyons, K. – Hanna, S. (2011): European social workers in England: Exploring international labour mobility. *Revista de Asistentă Socială*, (3): 185.
- Mor Barak, M. E. – Nissly, J. A. – Levin, A. (2001): Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social Service Review*, 75(4): 625–661. <https://doi.org/10.1086/323166>
- Muliawan, A. D. – Green, P. F. – Robb, D. A. (2009): The turnover intentions of information systems auditors. *International Journal of Accounting Information Systems*, 10(3): 117–136. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2009.03.001>
- Papp E. – Rác A. (2015): Vigyázat! Emberek! Szociális és gyermekvédelmi szakemberek szakmaképeének vizsgálata. *Metszetek – Társadalomtudományi folyóirat*, 4(3): 45–61. <https://doi.org/10.18392/metsz/2015/3/4>
- Park, T. – Pierce, B. (2020): Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108, 104624. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624>
- Rác A. (szerk.) (2015): Gyermekjóléti szolgáltatások feladatellátásának értékelő elemzése. Műhelytanulmány. Budapest: Rubeus Egyesület. <http://rubeus.hu/wp-content/uploads/2015/07/a-gyermekjoleti-szolgaltatok-feladatellatasanak-ertekelo-elemzese-oroszagoszinten.pdf> (Utolsó letöltés: 2023. 11. 30.)
- Rapoport, L. (1960): In defense of social work: An examination of stress in the profession, *Social Service Review*, 34(1): 62–74. <https://doi.org/10.1086/640789>
- Ryan, D. (2009): Inward labour mobility in the Irish health-and social-care sector. *British Journal of Nursing*, 18(3): 192–197. <https://doi.org/10.12968/bjon.2009.18.3.39051>
- Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma (2022): A Szociális Munka Etikai Kódexe.
- Tham, P. (2007): Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *The British Journal of Social Work*, 37(7): 1225–1246. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl054>
- Travis, D. J. – Lizano, E. L. – Mor Barak, M. E. (2016): 'I'm so stressed!': A longitudinal model of stress, burnout and engagement among social workers in child welfare settings. *The British Journal of Social Work*, 46(4): 1076–1095. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct205>
- Su, X. (2020): Validation of the Chinese Version of the Turnover Intention Scale in Social Workers, *Journal of Social Service Research*. <https://doi.org/10.1080/01488376.2020.1738312>
- Vilka, L. – Baha, I. (2018): Prestige of social work as profession: Social worker's perspective, Int. Conf. Society, Health, Welfare. 2016. SHS Web of Conferences 51, 03006, <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185103006>
- Wang, Y. – Jiang, N. – Mao, S. (2019): Job Autonomy and Turnover Intention among Social Workers in China: Roles of Work-to-family Enrichment, Job Satisfaction and Type of Sector. *Journal of Social Service Research*, 46(6): 862–876. <https://doi.org/10.1080/01488376.2019.1698487>



Wang, Y. – Jiang, N. – Zhang, H. – Liu, Z. (2021): Organizational justice, burnout, and turnover intention of social workers in China. *Journal of Social Work*, 21(3): 456–475. <https://doi.org/10.1177/1468017320911347>

Wright, T. A. – Cropanzano, R. (1998): Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3): 486–493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>



## MELLÉKLET

**M1. táblázat** A válaszadók megoszlása képzettség és ellátási terület szerint, %

	Szociális alapszolgáltatás	Gyermekjóléti alapellátás	Szakosított szociális ellátás	Gyermek- védelmi szakellátás
Legfeljebb szakiskolai, szakmunkás végzettség	7,3	0,5	10,6	3,6
Középfokú érettségi	8,2	3,7	6,3	5,5
Érettségit követő közép- vagy felsőfokú szakképzés	16,4	4,1	11,3	12,7
Felsőfokú szociális végzettség	68,1	91,7	71,9	78,1
<i>Összesen</i>	100,0 (232)	100,0 (217)	100,0 (160)	100,0 (55)

Forrás: Saját szerkesztés

**M2. táblázat** Turnover Intention Scale (TIS-6) leíró statisztikái

Items	Átlag	Szórás	Ferdeség	Csúcsosság
TIS-6 1. item	2,34	1,216	0,477	-0,853
TIS-6 2. item	2,44	0,932	-0,023	-0,880
TIS-6 3. item	2,65	1,213	0,250	-0,856
TIS-6 4. item	2,81	1,406	0,193	-1,260
TIS-6 5. item	2,42	1,366	0,499	-1,010
TIS-6 6. item	2,60	1,043	-0,222	-1,124
<i>Teljes skála</i>	15,26	5,150	0,054	-0,924

Forrás: Saját szerkesztés