

## **OTDK dolgozat**

**Borodavko Beáta**  
**BSc**

**2011**

**ÉLETMINŐSÉG BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐI ÉS MÉRÉSÉNEK  
LEHETŐSÉGEI**

**THE AFFECTING FACTORS AND MEASUREMENT  
OPPORTUNITIES OF THE QUALITY OF LIFE**

**Kézirat lezárása: 2009. november 5.**

## Rezümé

Borodavko Beáta

Magyar nyelvű cím: Életminőség befolyásoló tényezői és mérésének lehetőségei

Angol nyelvű cím: The affecting factors and measurement opportunities of the quality of life

Az életminőséggel kapcsolatos feltevések, tanulmányok és feltett kérdések egyáltalán nem új keletű dolgok. Az emberiség talán egyik legősibb kérdése, hogy mi teszi az embert elégedetté, az életet értelmessé és boldoggá, illetve mi a teljes és jó élet titka. Az emberi létezés alapvető célja az ember funkcióinak lehető legteljesebb gyakorlása. Az emberiség életfeltételei az elmúlt kétszáz évben nagymértékben megváltoztak, de a végső cél ugyanaz maradt. A boldogság, teljesség elérése.

Számos kérdés felmerül e témával kapcsolatban. Mi alapján ítéljük meg saját életünket, szűkebb környezetünk vagy az ország állapotát, fejlődését? Öntudatlanul is valamiféle matematikai képlet alapján számoljuk ki az egyes területeken elért eredmények alapján, hogy összességében hogyan állunk? Vagy egyetlen „mutatót” választunk ki (pl. pénz, barátok száma, szakmai elismerések), és alapvetően az határozza meg helyzetértékelésünket? Esetleg nem is törődünk a mérhető körülményekkel, és a pillanatnyi hangulatunk alapján ítéljük meg, hogy milyen az életünk? Nincs „egyetlen legjobb út”, de az értékelést valahogyan mindenki elvégzi, ráadásul nemcsak a saját életére vonatkozóan.

A dolgozat megírása során alkalmazott módszertan legfőbb információs forrásai a témával kapcsolatos szakkönyvek, cikkek, statisztikai kiadványokból nyert adatok, megoszlási táblák, szóbeli közlések (interjúk), sajtóban megjelent riportok, hírek, szekunder vizsgálatok és legfőképpen az elvégzett primer vizsgálatok.

Munkám első részében bemutatásra kerül az életminőség vizsgálatával kapcsolatban felmerülő elméleti magyarázatok, modellek és az életminőséget befolyásoló tényezők. A befolyásoló tényezők vizsgálatakor a KSH, az EUROSTAT és a WHO által publikált adatokkal dolgozom.

A második részben a Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karán tanuló hallgatók egy részét vettem mintául és rájuk vonatkoztatva készítettem egy kimutatást, mely a hallgatók jövőképeinek és életcéljainak az elemzésére irányul, illetve egy elégedettségi szint mérés, hogy mit is jelent számukra az életminőség, mely tényezők jelentik számukra az életminőség fogalmát, illetve melyek azok a tényezők, amik leginkább befolyásolják az életüket.

A következtetések levonása során az esetleges hiányosságokra és problémákra vállalati és egyetemi szinten keresek választ. Arra a kérdésre keresem a választ, hogy milyen intézkedések javasoltak a jobb életminőség elérése érdekében, a vállalatok munkahely körülményeinek javítása érdekében, illetve milyen módszerek elsajátításának a fejlesztéséhez járulhat hozzá az egyetemi szintű oktatás.

## Resume

Beáta Borodavko

Title in English: The affecting factors and measurement opportunities of the quality of life

Title in Hungarian: Életminőség befolyásoló tényezői és mérésének lehetőségei

Assumptions, studies and questions raised about the quality of life are far not new-fangled things. Maybe it is the most ancient question of humanity, what makes a human human, what makes life rational and happy, and what is the secret of a complete and good life. The basic purpose of human existence is the greatest possible practice of human functions. The essential conditions of humanity have radically changed in the past two hundred years, but the final purpose remained the same: to reach happiness and completeness.

Many questions are propounded in connection with this subject. On what basis do we judge our own life, or the state and development of our smaller environment or the country? Even if unintentionally, do we calculate how things stand overall by results of certain regions based on some kind of algebraical expression? Or do we choose only one „indicator” (e.g.: money, number of friends, professional acknowledgements), and that is what basically specifies our evaluation of conditions? Perhaps we do not care about measurable circumstances and we judge our life by our temporary mood? There is no „one single best way”, but this evaluation is made by everyone, moreover not only regarding to his/her own life.

The main sources of information of the methodology applied during writing this resume are specialist books, articles, data gained from statistical publications, percentage tables, verbal communication (interviews), reports from the press, news, secondary analyses, and especially primary analyses – all of which related to the subject.

In the first part of my work, theoretical explanations, models and factors affecting the quality of life – arising in connection with the analysis of the quality of life - are introduced. When examining the affecting factors, I work with data published by KSH, EUROSTAT and WHO.

In the second part, I took a part of the students of the Faculty of Economics in the University of Miskolc as my paragon of model and a report is made correlated to them, which focuses on the analysis of their future prospects and objects in life, and furthermore it is a surveying of contentment about what the quality of life means to them, which factors mean the phenomenon of the quality of life to them, and particularly which factors affect mainly their life.

Through drawing the conclusions, I intend to find solutions for the possible inadequacies on company and university level. I seek for the answer to questions such as: what arrangements are advised to reach a better quality of life and to improve labour circumstances of companies; furthermore for which development of method acquisition can collegiate education can contribute to.

# TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK.....	
TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK.....	
VILÁG KÖRÜLI KÉPEK... ..	1
BEVEZETÉS.....	3
I. ÉLETMINŐSÉG ÉRTELMEZÉSE, KAPCSOLÓDÓ FOGALMAK .....	5
1. 2. Elégedettségi mutatók, modellek .....	6
1. 3. Befolyásoló tényezők.....	12
1. 3. 2. Politikai tényezők.....	23
1. 3. 3. Gazdasági tényezők.....	25
1. 3. 4. Műszaki tényezők.....	26
II. A MAGYAR FIATALOK JÖVŐKÉPEI: CÉLPONT AZ EGYETEMEN TANULÓ HALLGATÓK .....	27
2. 1. Kutatás célja .....	27
2. 2. Vizsgálati módszer .....	27
2. 3. Kérdőív kialakítása.....	27
2. 4. Kutatási eredmények.....	28
III. LEVONHATÓ TAPASZTALATOK ÉS JAVASLATOK.....	42
3. 1. Munkahelyi környezet .....	43
3. 2. Vállalati támogatás, munkaerő fejlesztés és munkavállalói elégedettség növelése .....	47
3. 3. Egyetem felelőssége az életre való felkészülésre.....	55
ÖSSZEGZÉS.....	58
MELLÉKLETEK .....	61
IRODALOMJEGYZÉK.....	59

## TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

### Táblázat:

1. táblázat: A boldogság és a boldogtalanság szinonimái vagy rokon értelmű szavai	6
2. táblázat: Allart életminőség-modellje	11

### Ábrák:

1. ábra. Boldogság térkép	7
2. ábra: Maslow-féle piramis	9
3. ábra. Életminőség befolyásoló tényezői	13
4. ábra: Kompetencialapú képzési modell	49

### Diagramok:

1. diagram: Lakások számának változása	17
2. diagram: Tanuló gyerekek száma a nappali képzésben	22
3. diagram: Sikertől való félelem	32
4. diagram: Vezetői módszer	34
5. diagram: Álláskeresési rámenősség	35
6. diagram: Extrovertáltság	37
7. diagram: Pozitív gondolkodás	38
8. diagram: Családhoz való viszonyulás	40

## VILÁG KÖRÜLI KÉPEK...

### Előszó

*„ Csak egyetlen örömforrásban reménykedhetünk: az emberi kapcsolatokban”  
(Antoine de Saint-Exupéry, francia író)*

Az életminőséget, illetve a jólétet nemcsak mérni, de még meghatározni is nehéz, hiszen eltérő tényezők alapján lehet definiálni. Számos kutató foglalkozik(ott) e témával, mivel még sem elméleti, sem gyakorlati megfogalmazása nem tisztázott eléggé. Lényegénél fogva szubjektív, mert az emberek sok mindenben különböznek egymástól, ahogyan a különböző nemzetek és csoportok is. Azonban alapvető elemeiként lehet meghatározni az élelmet, ivóvizet, hajlékot és hozzá sorolhatjuk még a boldogságot is. Bár a boldogság mindenkinek mást és mást jelent, vannak kinek a családjuk és a barátai, másoknak az anyagi javak vagy a hivatásuk, illetve a siker a legfontosabb. A boldogság mellett a társadalmi helyzetük sem egyforma. Mindenki más és más társadalmi helyzetben él. A nyomornegyedekben élők számára a tiszta ivóvíz, élelem és a hajlék jelenti e fogalmakat, míg egy háborús menekültnek a biztonsággal és szabadsággal egyenlő a boldogság, illetve az elégedettség. Az életminőség mérésére különböző megközelítésmódok születtek. A legegyszerűbb módon úgy tudjuk mérni, ha csak a jövedelem és az élelmiszerfogyasztásra vonatkozó adatokat elemezzük. Egy összetettebb mód, amikor az életminőség („boldogság”) függhet az anyagi jóléttől, az egészségi állapottól, de a tanulás, a szellemi gyarapodás lehetőségétől is.



Az életminőség vizsgálatokor meg kell említeni a szegények és gazdagok közt egyre mélyülő szakadékot is, ami megmutatkozik abban, hogy míg az Egyesült Államok és az ázsiai országok fellendüléséből emberek millió meggazdagodnak, addig százmilliók



nyomornegyedekben élnek. Amíg a világ gazdasági teljesítménye fokozatosan növekszik,

addig a vagyoneosztás igazságtalanul egyenlőtlenül oszlik meg a térségek, országok között. „A világ 2 leggazdagabb emberének nagyobb a vagyona, mint a 45 legszegényebb ország teljes GDP-je“. (National Geographic 2007)

Azon szociológusok szerint, akik az életminőséget vizsgálják, a vagyoni helyzettel, az egészségügyi állapottal, és egyéb tényezőkkel kapcsolatos objektív adatok mellett ma már figyelembe veszik az úgynevezett szubjektív jólétet.



## BEVEZETÉS

Az életminőséggel kapcsolatos feltevések, tanulmányok és feltett kérdések egyáltalán nem új keletű dolgok. Az emberiség talán egyik legősibb kérdése, hogy mi teszi az embert elégedetté, az életet értelmessé és boldoggá, illetve mi a teljes és jó élet titka. Az emberi létezés alapvető célja az ember funkcióinak lehető legteljesebb gyakorlása. Az emberiség életfeltételei az elmúlt kétszáz évben nagymértékben megváltoztak, de a végső cél ugyanaz maradt. A boldogság, teljesség elérése. Az 1776-os Amerikai Függetlenségi Nyilatkozat például az élet és a szabadság mellett a boldogság kereséséhez való jogot jelölte meg legfontosabbnak. Ez nemcsak a múltban vizsgált terület, hanem ez megmaradt a jelen kor egyik fontos témájának. Egy reprezentatív brit kutatás mindössze két évvel ezelőtt azt találta, hogy az emberek nagytöbbsége szerint a mindenkori kormánynak nem az ország gazdagodásán, hanem a polgárok boldogságának megteremtésén kell munkálkodnia.

Számos kérdés felmerül e témával kapcsolatban. Mi alapján ítéljük meg saját életünket, szűkebb környezetünk vagy az ország állapotát, fejlődését? Öntudatlanul is valamiféle matematikai képlet alapján számoljuk ki az egyes területeken elért eredmények alapján, hogy összességében hogyan állunk? Vagy egyetlen „mutatót” választunk ki (pl. pénz, barátok száma, szakmai elismerések), és alapvetően az határozza meg helyzetértékelésünket? Esetleg nem is törődünk a mérhető körülményekkel, és a pillanatnyi hangulatunk alapján ítéljük meg, hogy milyen az életünk? Nincs „egyetlen legjobb út”, de az értékelést valahogyan mindenki elvégzi, ráadásul nemcsak a saját életére vonatkozóan.

A TDK dolgozat megírása során alkalmazott módszertan legfőbb információs forrásai a tárgyban megjelölt szakkönyvek, cikkek, statisztikai kiadványokból nyert adatok, megoszlási táblák, szóbeli közlések (interjúk), sajtóban megjelent riportok, hírek, szekunder vizsgálatok és a kérdőíves és személyes megkérdezések által elvégzett primer vizsgálatok.

Munkám első részében bemutatom az életminőség vizsgálatával kapcsolatban felmerülő elméleti magyarázatokat, modelleket és az életminőséget befolyásoló

tényezőket. A befolyásoló tényezők vizsgálatokor a KSH, az EUROSTAT és a WHO által publikált adatokkal dolgozom.

A második részben a Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karán tanuló hallgatók egy részét vettem mintául és rájuk vonatkoztatva készítettem egy kimutatást, mely a hallgatók jövőképeinek és életcéljainak az elemzésére irányul, illetve egy elégedettségi szintmérés, hogy mit is jelent számukra az életminőség, mely tényezők jelentik számukra az életminőség fogalmát, illetve melyek azok a tényezők, amik leginkább befolyásolják az életüket.

A harmadik részben a levonható következtetéseket és tapasztalatokat fejtem ki. A következtetések levonása során az esetleges hiányosságokra és problémákra vállalati és egyetemi szinten keresek választ. Arra a kérdésre keresem a választ, hogy milyen intézkedések javasoltak a jobb életminőség, személyi fejlődés és elégedettség elérése, a vállalatok munkahely körülményeinek javítása érdekében, illetve milyen módszerek elsajátításának a fejlesztéséhez járulhat hozzá az egyetemi szintű oktatás. Egy multinacionális vállalat működéséből bemutatott példa alapján szeretném ismertetni, milyen fejlődési lehetőségek lehetnek egy munkavállaló számára, hogy elégedettebben hajtsa végre munkáját és, hogy rendelkezzen minden kompetenciával, ami elősegíti a sikeres munkavégzését.

# I. ÉLETMINŐSÉG ÉRTELMEZÉSE, KAPCSOLÓDÓ FOGALMAK

## 1. 1. Alapfogalmak

A minőséghez és életminőséghez kapcsolódó alapfogalmak és kifejezések értelmezése.<sup>1</sup>

A *minőség*, a hétköznapi gyakorlatban egyrészt elvárást, igényt jelent a szükségleteinket kielégítő termékekkel és szolgáltatásokkal szemben, másrészt bizonyos értékelést, használati értékrendet, az azonos szükségleteket kielégítő dolgok között. A fogyasztó a minőséggel, a termék vagy szolgáltatás megfelelőségéről, igényességéről alkot véleményt. Valós az igény tehát a társadalom részéről arra, hogy a szükségleteit kielégítő anyagi javak és szolgáltatások használhatóságának jellemzőit egységesen meghatározzák és leírják.

*Minőségügyi megfogalmazása a minőségnek:* „Az egyének, szervezetek, közösségek adott dolgot, folyamatot, tevékenységet vizsgálati szempontjaik, értékrendjük alapján szubjektív módon - jónak, vagy rossznak - minősítenek, az adott dolog értékére vonatkozóan ítéletet mondanak. A minőségügy *minőség* fogalma az értékbölcsélet *érték* fogalma alapján értelmezhető.” (Veress G.: Minőségügy)

A minőség *életminőség* mellett említendőek az *életszínvonal* és boldogság elégedettség fogalmak. Melyeket a következőképpen lehet értelmezni:

Véleményem szerint az életszínvonal az életminőségnek egy kisebb részhalmaza, mely főként az anyagi tényezőkre koncentrál ez a fogalom. De emellett, kell megemlíteni a gazdasági, technikai, műszaki, politikai, társadalmi tényezőket, a jövedelmek alakulását és a szellemi, kulturális összetevőket. És ezen tényezők nagy része is a anyagi jóléttől függnék. Hiszen egy gazdagabb országban magasabb az átlagosan elvégzett iskolai osztályok száma is mint egy szegényebb országban, ahol a napi megélhetés túléléséhez szükséges étel megteremtése is gondot okoz. Tehát az életszínvonalhoz, és így az életminőséghez hozzátartozik a kulturális életszínvonal. Az életminőséghez szorosan kapcsolódik egy igen szubjektív módon meghatározható fogalompáros: boldogság/ elégedettség.

<sup>1</sup> A minőség fogalmának meghatározására a következő szakirodalmak voltak segítségemre Veress 2008, Szintay 2005, Sebestyén 2005.

**Elégedettség** annyit tesz, hogy az adott anyagi, biztonsági, egészségügyi, szociális, társadalmi körülmények megfelelnek az egyén adott elvárásaihoz, de akár azt is mondhatnánk, hogy mennyire boldog. A **boldogság** mérése igen összetett és szinte lehetetlen egységes képet, átlagos eredményt mutatni, mert a boldogság elég elvont fogalom és sokféleképpen értelmezhető, definiálható.

Sokszor az örömmérés fogalmát azonosítják a boldogság fogalmával. De ez a két fogalom különbözik egymástól, mivel a boldogságérzéshez a múltban elraktározott, örömméréssel vagy múltbeli boldogságérzéssel összekötött emlékek és/vagy a jövőben várható örömteljes vagy boldog perspektíva is kell. Az már kísérletileg is bizonyított, hogy az egykoron elraktározott és kellemes érzéseket is tartalmazó emlékező képesség előhívása az akkor észlelt boldogságérzést is ki tudja váltani (bár kisebb intenzitással).

### A boldogság és a boldogtalanság szinonimái vagy rokon értelmű szavai

1. táblázat

Boldog és boldogság		Nem boldog vagy boldogtalanság
elégedettségérzet	kellemesség	szomorúság
örömméret	üdvözült	személyes
mámor	vidám	bánat
gyönyör	örvendetes	tragédia
eufória	örvendő	szerencsétlenség
üdvözöltség	öröm	melankólia
üdvösség	boldoguló	depresszió
gyönyörűség	jólétben élő	életuntagság

Forrás: saját szerkesztés

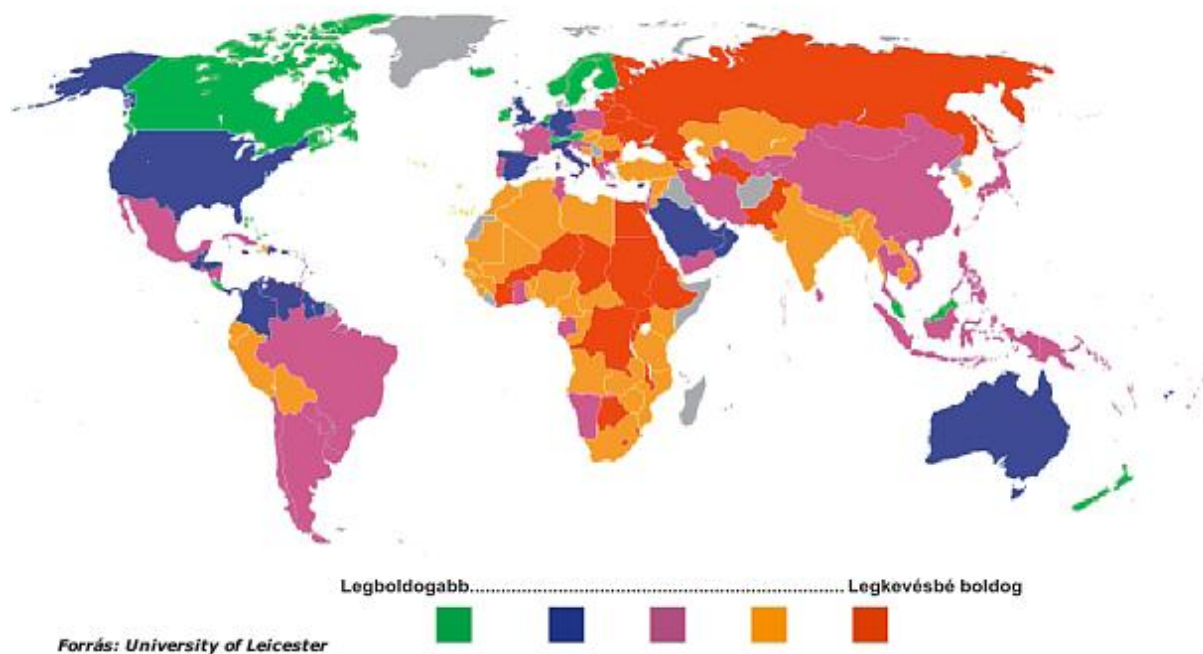
## 1. 2. Elégedettségi mutatók, modellek

Az egyik típusú elégedettségi mutató világtérképe azt mutatja, hogy majdnem mindegyik északi ország lakossága jól kiegyezik a helyzetével, míg a fekete-afrikaiak és a volt Szovjetunió lakossága elégedetlen a helyzetével.

A boldogság mérése egzakt és nem lehet átlagot számolni, mivel az ember élete örömeiből és szomorú pillanatokból áll. Ezért az elégedettség olyannyira függ a távoli kilátásainktól, mint a jelenlegi helyzetektől. Az átlagolás során figyelmen kívül hagyják a nehéz sorsú nemzetek boldog pillanatait és a gazdag országok szegényeit és betegeit.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> National Geographic- Földközelkép Különszám

Amint már említettem számos kutatást végeztek a boldogsággal, elégedettséggel és életminőséggel kapcsolatban. Az egyik kutatás, amit a leicesteri egyetem kutatói végeztek, számos forrásra támaszkodik az úgynevezett szubjektív jólét mutatója alapján. Ezek alapján felállítottak egy országlistát, amelyből kiderül, hogy az adott helyen az emberek mennyire elégedettek az életükkel. Hogy e rangsor elején lévő országok mindenki számára vonzó helynek számítanak-e a boldog élethez, nos az kérdéses, hiszen például a listát vezető Dániát hideg éghajlata miatt sokan eleve kizárnák. De a dánok biztosan sokkal elégedettek az életükkel a saját országukban, mint mi a sajátunkkal, hiszen 178-ból csak a 107-ik helyet értük el. A rangsor mindenesetre megmutatja, hogy a gazdagsághoz van köze az elégedettségnek, de azt is, hogy szegény országokban is lehet jelentős az elégedettség.<sup>3</sup>



Forrás: [www.hvg.hu](http://www.hvg.hu)

1. ábra. Boldogság térkép

De míg az egyik lista alapján Dániában a legjobb élni addig egy másik kutatás szerint Magyarország megelőzi Dániát a listában. A HVG magazin 2008. december 23.-ai cikkében olvashattuk, hogy az International Living magazin felmérése szerint Magyarországon némiképpen jobb élni, mint Dániában (I számú melléklet). Az országok

<sup>3</sup> HVG: Meixner Zoltán -A mosoly országa: hol volt a legjobb élni 2008-ban? (Megjelent: 2008. december 23.)

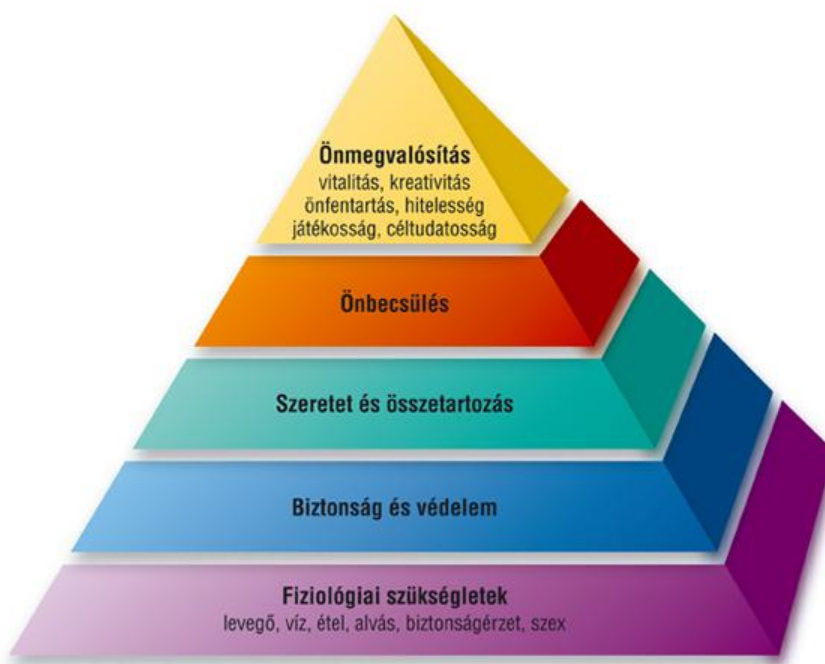
vizsgálatakor az I. számú melléklet oszlopaiban lévő kilenc tényezőt vizsgálták különböző súlyokkal. A következő tényezőkből tevődött össze:

- ◆ **Megélhetési költségeket:** 15 százalékos súllyal vették figyelembe. Az Egyesült Államok átlagos megélhetési költségeit számolták a vetítési alapnak, figyelembe véve a különböző nemzeti adózási rendszereket és azt, hogy a „nyugati stílusú élet” mibe kerül más-más országban.
- ◆ **Kultúra és a szabadidős lehetőségek:** 10 százalékos súlyt kaptak. Figyelembe vették az írástudók arányát az összlakosságon belül, az ezer főre jutó kiadott újságpéldányok számát, az általános és középiskolába beiratkozók arányát, az egy múzeumra jutó emberek számát, és egy szubjektív értékelést a kulturális és rekreációs lehetőségekről.
- ◆ **Gazdaság:** 15 százalékos súllyal szerepelt. Vizsgálatok középpontjában a kamatok, a GDP teljes nagysága, a GDP növekedési üteme, az egy főre jutó GDP, az inflációs ráta és az egy főre jutó GNP állt.
- ◆ **Környezeti feltételek:** 10 százalékot képviseltek. Vizsgálatok során a népsűrűséget, a lakosság növekedési rátáját, az üvegházgázok egy főre jutó kibocsátását, és a teljes mértékben védelem alatt álló földterületek arányát vették figyelembe.
- ◆ **Szabadság:** szintén 10 százalékot kapott. Itt a pontszámok alapját a Freedom House 2007-es kutatásai adták az adott ország polgárainak politikai jogairól és civil szabadságáról.
- ◆ **Egészség:** 10 százalékos súlyánál megvizsgálták, hogy az általánosan elfogadott napi kalóriaszükségletnek hány százalékát fogyasztják el az adott ország polgárai. Figyelembe vették az egy orvosra jutó emberek számát, az ezer emberre jutó kórházi ágyak számát. Elemezték, hogy a lakosság hány százaléka jut biztonságos ivóvízhez, a gyermekhalandósági rátát, a várható élettartamot, illetve a közösségi egészségügyi kiadásokat a GDP százalékában.
- ◆ **Infrastruktúra:** szintén 10 százalékot kapott. Itt a vasútvonalak hossza, a keményburkolatú főútvonalak hossza, a hajózási útvonalak hossza számított az ország és a lakosság méretéhez viszonyítva. Vizsgálták a repülőterek számát, a motoros gépjárművek számát, a telefonellátottságot, az internet- és a mobiltelefon lefedettségét.
- ◆ **Biztonságok és kockázatok:** 10 százalékos súllyal jelentek meg. Az értékeléshez az amerikai belügyminisztérium rendkívüli nehézséget hordozó, egészségtelen és veszélyes életkörülményekről szóló meghatározásait használták fel.

- ◆ **Légköri helyzet:** ugyancsak 10 százalékos súlyt kapott. Az egyes országoknak kiosztott értékeknél többek között figyelembe vették az éves átlagos csapadékmennyiséget, az átlagos hőmérsékletet, s más tényezőkkel együtt elemezve meghatározták a természeti katasztrófák kockázatát.

Az elégedettség, és életminőség boldogságszint mérésével és meghatározással kapcsolatban több modellt is állítottak fel már az évek során. Az egyik talán legalapvetőbb modell a Maslow-féle piramis. **Maslow** állította fel a motiváció egyik legnagyobb elméletét. Az emberek motiválhatóságának megvilágítására összeállította a szükségletek hierarchiáját és az önmegvalósítás elméletét, amely Maslow-piramis néven vált ismertté.

Maslow úgy gondolta, hogy létezik a szükségletek hierarchiája, vagyis a szükségletek adott sorrendben elégítődnek ki.



2. ábra: Maslow-féle piramis

Forrás: <http://www.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/piramis.jpg>

Ezek a szükségletek az alábbiak:

- ◆ **Fiziológiai:** élelem, ital, lakás, meleg, alvás stb.
- ◆ **Biztonság:** a valakihez vagy valamihez tartozás, fizikai és pszichológia biztonság szükséglete, a családban elfoglalt hely igénye, a veszélyek elleni védelem és biztonság érzése. Munka, jövedelem, komfortérzés megléte. Aki fél a munkája elvesztésétől, aligha tud egyébire gondolni.
- ◆ **Társadalmi:** emberekkel való kapcsolatok szükségessége, társadalmi aktivitás, az egyedüllét érzésének elkerülése, szeretet, csoporthoz való ragaszkodás. Az egyén csoporthoz akar tartozni, azt akarja, hogy a csoport értékelje.
- ◆ **Önbecsülés:** a stabil és jól megalapozott, nagy fokú önértékelés, önbecsülés és a mások általi megbecsülés érzete. A megbecsülés, az elismertség, a megfelelő értékelés, a pozíció hiánya kisebbrendűségi érzetet, gyengeséget és ezeket kompenzáló neurotikus vonásokat kelt.
- ◆ **Önmegvalósítás:** amit egy ember elérhet, azt el is akarja érni, vágyik az önmegvalósításra. Ez a szükséglet eltér a többitől abban, hogy míg a többenél a hiány az ami motiválja az embereket, addig itt a fejlődési lehetőség a motiváló tényező.

Ennek legfelső szintje, amikor valakinek az jelenti az önmegvalósítást, ha másokat is képes eljuttatni oda, hogy meg tudják valósítani önmagukat.

Számos kutatás bizonyította, hogy az életkörülmények nem közvetlen módon, hanem az emberek szubjektív tapasztalásán keresztül hatnak az étellel való elégedettségre és a boldogságra. A vizsgálatok szempontjából korábban jelentősnek tekintett társadalmi, kulturális és gazdasági erőforrásokhoz való hozzáférés és az életkörülmények mutatói a szubjektív tényezők figyelembe vétele után, szinte teljesen elvesztették magyarázó erejüket, azonban a velük való elégedettség minden országban szignifikáns tényezővé vált (Murinkó, 2006).

Az életminőség kutatásával kapcsolatban két nagy modellt szoktak megkülönböztetni: a skandináv életszínvonal-, életkörülmény-megközelítést és az amerikai életminőség-modellt.



- ◆ **Skandináv modell:** megközelítésének fókuszában az erőforrások fogalma áll, a hangsúly az életfeltételekből eredő tényezők életminőséget alakító szerepére helyeződik.
- ◆ **Amerikai modell:** ezzel szemben elsősorban a szubjektív érzékelés és értékelés folyamatainak jelentőségét hangsúlyozza, s így az emberek szubjektív közérzete alapján méri a társadalom fejlődését és az életminőség mértékét, ugyanis e koncepció kidolgozói szerint maga az átlagember tudja leginkább megítélni saját életminőségét. Az amerikai életminőség-kutatásban szerepet játszott az a felfogás is, miszerint a társadalmi fejlődés előre haladtával az életminőséget egyre inkább az immateriális tényezők határozzák meg.

**Erik Allart** életminőség-megközelítése a skandináv és az amerikai modell szintézisét nyújtja. Allart a szükségletek szempontjából közelíti meg az életminőség-kérdést, amelyet Maslow szükségletpiramisához hasonlóan hierarchikus rendben ábrázol úgy, hogy azzal ellentétben a magasabb szinten elhelyezkedő szükségletek kielégülését nem teszi függővé az alacsonyabb fokon álló szükséglet kielégülésének bekövetkeztétől. Allart having– loving– being tagozódású modellje mindhárom szinten képes kezelni a jólét objektív és szubjektív megélésének árnyalatait az alábbiak szerint.

### Allart életminőség-modellje

2. táblázat

	<b>Objektív indikátorok</b>	<b>Szubjektív indikátorok</b>
<b>Having</b> Materiális és nem személyes szükségletek	1. Az életszínvonal és a környezeti körülmények objektív mérése	4. Szubjektív érzések: az életkörülményekkel való elégedettség/ elégedetlenség
<b>Loving</b> Szociális szükségletek	2. A másokhoz fűződő kapcsolatok objektív mérése	5. Kapcsolatokkal való elégedettség/ elégedetlenség
<b>Being</b> A személyes fejlődés szükségletei	3. A társadalomhoz és a természethez fűződő viszony objektív mérése	6. Az elidegenedés vagy a személyes kiteljesedés szubjektív érzése

*Forrás: Allart: Having, Loving, Being- An alternative to the swedish Model of Welfare Research (Utasi 2006:287)*

*Kérdezhetjük joggal, hogy mi is tehát a jólét?*

Az ENSZ, a CIA és egyéb források által megadott elégedettségi mutatókat összehasonlította néhány brit pszichológus és arra a következtetésre jutottak, hogy a szubjektív jólét legfontosabb tényezője a jó egészségi állapot és a színvonalas gyógyellátás, anyagi biztonság az alapvető szükségletek tekintetében, valamint az alapfokú ismeretek megszerzésének lehetősége. Az európai országok mindhárom szempontból az élen állnak.

A szakirodalmi bázis alapján hét életminőségi szempontot különböztethetünk meg. Az említett hat tényező a következő: <sup>4</sup>

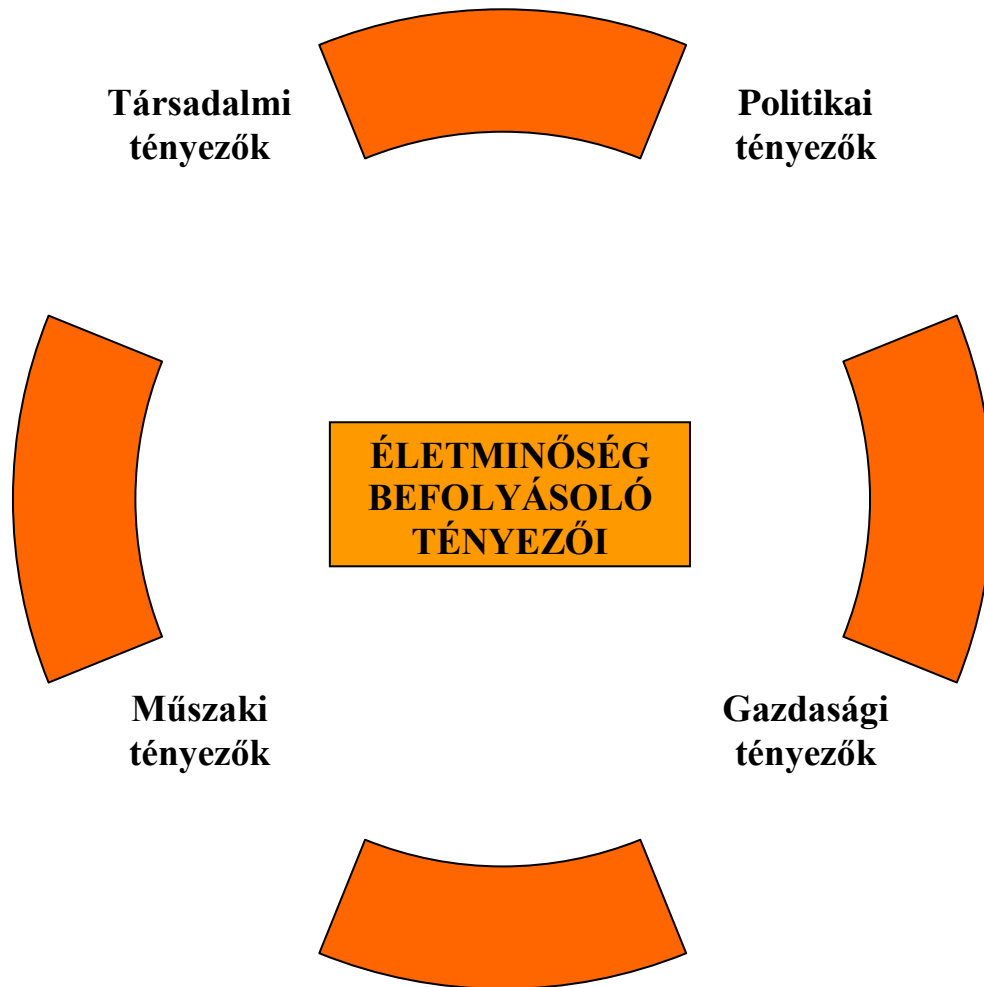
- ◆ szolgáltatások színvonala (boltok, házon belüli sportolási lehetőségek, könyvtár)
- ◆ lakó- és élethelyzet (a házak minősége és a szomszédság)
- ◆ a közösségi klíma (emberek közötti hálók és kapcsolatok, jól érzik-e magukat az emberek a településen, a lakosság státuszmutatói összehasonlítva más területekkel)
- ◆ megfelelő kereseti lehetőségek a közelben
- ◆ esztétikai szempontok (hogyan néznek ki a környék épületei természeti területek)
- ◆ külső kapcsolatok (kapcsolatok az igazgatással és minden más)

### **1. 3. Befolyásoló tényezők**

Mivel számos tényező befolyásolja az életminőségünk alakulását, ezért ezeket megpróbáltam csoportosítani, hogy könnyebben átlátható legyen. Négy csoportra (társadalmi, politikai, gazdasági, és műszaki tényezőkre) bontottam fel az életminőség formáló halmazát.

---

<sup>4</sup> [http://www.echosurvey.hu/index.php?pg=menu\\_49](http://www.echosurvey.hu/index.php?pg=menu_49)



3. ábra. Életminőség befolyásoló tényezői

Forrás: saját szerkesztés

### 1. 3. 1. Társadalmi tényezők

A társadalmi tényezőkön belül az elemzés során figyelembe kell venni a társadalmi szerkezet változásait, a demográfiai változásokat, a társadalmi mobilitás kérdéseit, a különböző civilszervezetek működését, a fogyasztói szokásokat és azok változásait.

### ◆ Az életminőség szociális, demográfiai meghatározói

A WHO meghatározása szerint az egészség a testi, lelki és társadalmi jólétet, és nem pusztán a betegség vagy fogyatékosság hiányát jelenti. Az utóbbi időben ez a meghatározás kiegészült azzal is, hogy egészségesnek lenni az a képesség, amikor az egyén szociálisan és gazdaságilag is aktív életet tud élni. Leegyszerűsítve tehát, a jó egészségi állapot a minőségi élet feltétele az anyagi, jövedelmi viszonyok életminőségre gyakorolt hatása kiemelkedik a többi „részhatás” közül- bár tévedés lenne azt állítani, hogy kizárólagos. Az anyagi jólét mérésére igen elterjedt, nemzetközileg elfogadott, összehasonlítható mutató áll a rendelkezésünkre: az egy főre jutó GDP. Azon háztartások, melyek alacsony bevétellel rendelkeznek, képtelenek előteremteni a forrásokat arra, hogy védekezzenek a negatív életesemények ellen; ráadásul minden ilyen esemény drasztikusabb hatással van rájuk. Sőt, a szegényebbek több negatív élményt tapasztalnak meg, mint a gazdagok, vagy legalábbis több élményt élnek meg negatívan. Emellett természetesen a jövedelem az egyén egészségére is hatással van. A szegényebb kevésbé engedheti meg magának a jobb minőségű, egészségesebb ételeket, és az országok többségében rosszabb minőségű egészségügyi szolgáltatásokhoz fér hozzá. Valamennyi egészséggel kapcsolatos vizsgált mutatóra jellemző, hogy az alacsonyabb végzettségű rétegek életminősége jelenősen rosszabb. Míg a magas végzettségű rétegekben még 65 év felett is viszonylag jók, a nyolc általánost vagy kevesebbet végzettek körében már 45 év alatt is igen jelentős a munkaképesség csökkenés és a fájdalmakkal kapcsolatos korlátozottság is. (Kopp-Kovács 2006)

### ◆ Személyiség

Az embernek alapjába véve három motivációja van: szeretnék az eseményeket kézben tartani, kapcsolatokat keresnek másokkal és a velük kapcsolatban állókat pozitívan értékelni. A **törekvések az események kézben tartására** motivációs elv, azt mondja ki, hogy mindannyian megpróbáljuk megérteni és megjósolni annak a társas világnak az eseményeit, amelyben élünk, az elérhető eredmények érdekében. A **kapcsolatkeresés** motivációs elv, azt mondja ki, hogy az emberek kölcsönös támogatáson, szereteten és elfogadáson alapuló érzelmi kapcsolatot szeretnének kialakítani és fenntartani azokkal, akiket kedvelnek és értékelnek. Az **önmagunk és mieink értékelése**

motivációs elv azt tartalmazza, hogy az emberek szeretnék magukat, valamint mindent és mindenkit, aki hozzájuk kapcsolódik kedvező színben látni.



#### ◆ Család

A házasságot és a családot a civilizált világ alapjának tekintették az elmúlt évszázadok során. Az ENSZ Egyetemes Emberi Jogok Nyilatkozata és a modern európai államok jogrendszere egyértelműen kiemelt védelmet biztosít a családnak és a házasságnak. De ha a mai képet nézzük nemcsak Magyarországon, hanem a legfejlettebb, legmagasabb anyagi biztonságot nyújtó társadalmakban, mint a skandináv országokban, a házasság és család leértékelésének példáit látjuk, ott a legalacsonyabb a házassági kedv. A hihetetlenül gyorsan változó és rohanó modern életben és társadalomban minden eddigénél is fontosabb az érzelmi biztonság. Ennek alapja viszont az életre szóló kölcsönös érzelmeken alapuló elköteleződés, a feltétel nélküli bizalom lehet. Két ember és majd a szülők és a gyerekek kapcsolatában ez az életre szóló elkötelezettség, a feltétel nélküli bizalom, odaadás a házasság és a család lényege. Ezt mondhatnánk úgy is, hogy aki ilyen kapcsolatra képes vagy legalább elindult azon az úton, amely az önkiteljesedéshez és az önmegvalósításhoz pozitív életminőséghez vezet. A társ választását jelentő önálló döntés rendkívül fontos pszichológiailag. Mivel csak erre lehet egy kapcsolat fejlődését ráépíteni, amely túléli a kríziseket és a nehézségeket. Ez a két ember –majd szülőként a gyerekeikkel együtt- elindulnak a közös úton, ahol számos élménnyel és új érzésekkel gazdagodnak. Ez a folyamat a család összetartó ereje. De az esetek többségében sajnos a valóságban nem ilyen házasságokat látunk. Ennek oka a házasság tisztázatlansága. Számos adat alátámasztja, milyen katasztrofális magatartási,

érzelmi és egészségi következményekkel jár az, hogy nem vagyunk képesek felismerni és alkalmazni az alapvető pszichológiai törvényszerűségeket.

Az Egyesült Államokban az emberek nagy többsége úgy véli, hogy életük két legfontosabb összetevője a boldog házasság és a jó családi élet. Ez nem alaptalan, hiszen számos kutatás alátámasztja, hogy a másokkal fenntartott jó kapcsolatok egészségessé és boldoggá is tehetnek. A boldog házasságban élők immunrendszere sokkal eredményesebben veszik fel a harcot a fertőzésekkel, mint azoké, akiknek rossz a házassága. (Kiecolt-Glaser et al, 1987). Nem csoda tehát, hogy az embereknek saját kapcsolataikról kialakított képe sokkal nagyobb hatással van (életükkel való) általános megelégedettségükre, mint munkájuk, jövedelmük, valamely közösséghez való tartozásuk vagy akár testi egészségük (Cambell et al., 1976)

2002-ben a Hungarostudy készített egy felmérést, mely a családtól kapott társas támogatás mértékével foglalkozik, illetve ezek hogyan függnek össze az életminőség egyes mutatóival, témával foglalkozott. Az eredmények azt igazolták, hogy valamennyi pszichológiai életminőség mutató és az egészségi állapot önbecslése szignifikánsan jobb azok között, akik úgy érzik, nehéz élethelyzetben nagyon számíthatnak családtagjaikra. Az elemzés belevette a szülőktől, házastárustól, élettárustól, gyermektől, rokontól várható támogatás mértékét. (Kopp-Skrabski 2003)

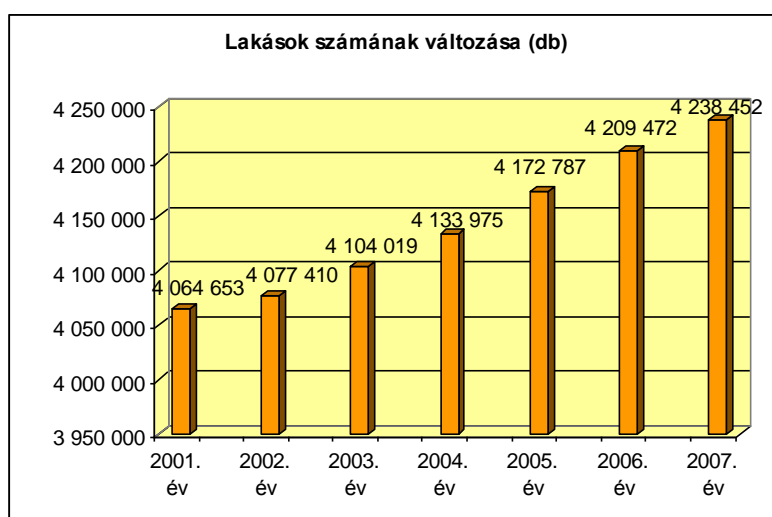
#### ◆ **Társas kapcsolatok**

A kapcsolatok életünk valamennyi aspektusát meghatározzák, beleértve a testi egészségünket. Először zavarta az orvostársadalmat az a napvilágra hozott eredmény, hogy a társas támogatás ugyanúgy befolyásolja a testi egészségünket, mint a pszichológiai jóllétünket. De ezek az eredmények ma már teljes mértékben elfogadottak. Mondhatni a társas támogatás egyenlő az érzelmi és fizikai megküzdési forrásokkal, amelyeket mások biztosítanak. A másoktól kapott támasz mind testi, mind lelki egészségünket és jóllétünket javíthatja. A társas támasz leglényegesebb összetevője az intimitás és az elfogadás. Ha nemként bontjuk le, akkor megállapíthatjuk, hogy a női kapcsolatok sokkal intimebbek, mint a férfiaké, a nőkkel fenntartott kapcsolatok sokkal hatásosabbak, mint az egészségfenntartásra, megőrzése tekintetében, mint a férfiakkal való kapcsolatok.

### ◆ Lakáskörülmények, létbiztonság

Az, hogy van-e a családnak önálló lakása, annak mérete és komfortfokozata, megfelelő-e az életszínvonalat meghatározó döntő tényező. A rossz lakáshelyzet nehezen tudja a többi tényezőt ellensúlyozni. A család létbiztonságát meghatározza a család felhalmozott vagyona, és az hogy képesek-e a család egyes tagjai lakóhelyük közelében képzettségüknek, képességüknek megfelelő, stabil munkalehetőséget találni. A Központi Statisztikai Hivatal által készített felmérés szerint (1. diagram) az elmúlt hét évben a csaknem kétszázézerrel nőtt a lakások száma.

1. diagram



Forrás: <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp> (saját szerkesztés)

### ◆ Munkahelyi körülmények

Mivel a társadalom tagjai jelentős időt töltenek el a munkahelyükön, a munkahelyi körülmények is lényeges meghatározói az életszínvonalnak. Nem elhanyagolható szempont a munkahely tisztasága, kulturáltsága, a munkaeszközök korszerűsége, a biztonságos és kényelmes munkavégzés feltételeinek megléte, a jó munkahelyi légkör, illetve idesorolható a munkahelyi stressz mértéke is. Illetve meg kell említeni még a munkahelyen belüli fejlődés lehetőségét, és a munkáltató által előírt elvárásoknak való megfelelés fontosságát. Mit tehet a vállalat, az elégedett, motivált munkaerő eléréseért?

### ◆ Szociális biztonság

A szociális biztonság javítása a szociális ellátó és támogatási rendszer, a társadalombiztosítás (egészségügy, nyugdíj) rendszerének korszerűsítése a lakosság jövőbeni demográfiai összetételének figyelembevételével; továbbá a nyugdíjrendszer fenntarthatósága (tekintettel a társadalmi elöregedésre is).

### ◆ Kohézió, társadalmi esélyegyenlőség

A mindenki számára méltányos életminőség, életfeltételek biztosításának egyik záloga a társadalmi kohézió javítása, az esélyegyenlőség megteremtése, ez utóbbi biztosításának lényege, pedig az erőforrásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés előmozdítása, az egyenlő bánásmód biztosítása az élet minden területén, az alapvető emberi jogok tiszteletben tartása, befogadóbb, szolidárisabb társadalom, a közösségek működésének erősítése.

#### *Szegénység*

Kritikus kérdés a hazai szegénység csökkentése, ezen belül is a gyermekszegénység csökkentése – e problémakör minden elemével, jellemzőjével (alultápláltság, információhiány stb.), összefüggésével egyetemben, de legfőképpen okainak tisztázásával és kezelésével.

#### *Nők és férfiak*

A fenntartható fejlődés fontos szociális követelménye a nők és férfiak közötti tényleges társadalmi egyenlőség megteremtése, amely elsősorban a nők esélyegyenlőségének elérését jelenti - legyen szó a foglalkoztatási lehetőségekről, jövedelmi szintről, közéleti szereplésről.

### ◆ Vallásosság

A vallásgyakorlás és a vallás fontossága leginkább az életkorral, nemmel, az anyagi helyzettel és az iskolázottsággal áll kapcsolatban. A vallásgyakorlás minden vizsgált életminőség változó esetében jobb testi és lelki egészséggel jár együtt. Azok, akik inkább gyakorolják vallásukat, az országos átlaghoz képest 42%-kal kevesebb napig voltak betegek az elmúlt évben és munkaképességük jelentősen jobb. A WHO jólét



kérdőíve szerint, kevésbé ellenségesek, kevésbé depressziósak, de ugyanakkor kooperatívabbak, és kevésbé jellemzi őket érzelmi megbirkózási módok. Jellemzőbb rájuk a problémamegoldó konfliktusmegoldás. A vallásgyakorlás mellett több társas támogatást kapnak szüleiktől és munkatársaiktól. A vallás fontossága mellett kevesebb dohányzással, tömény alkoholfogyasztással, magasabb kooperativitással és toleranciával és adaptívabb megbirkózási stratégiákkal jár együtt.

#### ◆ Sport

A rendszeres fizikai aktivitás, rekreációs sporttevékenység az egészségmagatartás egyik fontos eleme, számos krónikus megbetegedés prevenciójában és intervenciójában fontos szereppel bír. A rendszeres fizikai aktivitás mind az egészséges, mind a krónikus betegségekkel küzdők csoportjában jelentős életminőség-növelő hatással rendelkezik. Javítja a testi és lelki egészséget, a pszichoszociális jóllétet, a stresszel való megküzdés képességét. A hátrányosabb gazdasági-társadalmi helyzet csökkenti a rendszeres sporttevékenység végzésének gyakoriságát, ezzel is hozzájárulva az ezen társadalmi-gazdasági helyzetben lévők rosszabb egészségi mutatóihoz. De a megfelelő csoportokat célzó és megfelelő eszközökkel dolgozó mozgás-intervenció programokban jelentős, még ki nem használt egészségfejlesztési lehetőségek rejlenek, melyek költség-hatékony megoldást biztosítanak a népesség rossz fizikai és mentális egészségi állapot elleni harcban. (Gémes, 2008)

#### ◆ Egészség

Ahogy a példabeszéd is mondja „Ép testben ép lélek”. Milyen igaz is a mondás, mert az embernek e legféltettebb kincse az egészség. A társadalmi, szociális és gazdasági változások, mint meghatározó környezet visszahatnak a demográfiai változásokra (születés, halálozás). Az egészségre ható környezeti faktorok közé sorolható a pszichológiai (stressz, munkahelyváltozás, fizetés, emberi kapcsolatok), baleseti (vészhelyzetek, gyorsajtás, üzemi baleset), kémiai (kemikáliák, por, hulladék, drogok), biológiai (vírus, baktérium, parazita, gomba), fizikai (zaj, klíma, fény, sugár) tényezők. A környezeti faktorok hatását befolyásoló egyéni tulajdonságok, mint a genetikai faktorok, táplálkozás, betegségek, nem, fizikai állapot, kor és a személyiség. (Takács, 2007)

Az orvostudomány szerint, a minőségi táplálkozás és a közegészségügy látványos fejlődését egyre súlyosabb egészségügyi válságok, köztük a cukorbetegség, a szívbetegség, a daganatos megbetegedések, a malária, valamint az AIDS és egyéb fertőző betegségek terjedése nehezíti. A fejlett világban gyakran a túlfogyasztás, az elhízás, a fejlődő országokban, pedig az alultápláltság, a közegészségügyi gondok, az alapvető orvosi ellátás hiánya okozza a problémákat. (FOASTAT) „Végletesen megosztott világban élünk: az alultápláltakat fertőző betegségek tizedelik, a túlsúlyosakat egyre több krónikus betegség gyötri.” (Brown ed., 2005). Az ellátás ára is különbözik az országok között. Az egy főre jutó egészségügyi és orvosi költségek országról országra feltűnő eltéréseket mutatnak. De a magasabb költségek nem feltétlenül jelentenek színvonalasabb ellátást, a különbségek jogi és egészségpolitikai tényezőkre is visszavezethetők. Az egészség alapvető feltétele a megfelelő táplálkozás. A mértéken felüli táplálkozás viszont biztos út a krónikus betegségek felé. Problémák okozója, hogy a bevitt kalóriamennyiség országokon belül és országok között is különbözik.

A születéskor várható élettartam- az általános egészségégi állapot egyik legfontosabb mutatószáma - Japánban a legmagasabb, az utolsó helyen, pedig a szegénység, betegség és erőszak sújtotta Sváziföld áll. Sok országban egészen végletesek az egészségügyi ellátás különbségei.- Vannak, akik egyáltalán nem remélhetnek kielégítő kezelést.

A globális egészségügyi helyzetre vonatkozó trendek egyike a WHO szerint, hogy 2025-re az idős személyek számának növekedési aránya a fejlődő országok többségében, főként a latin-amerikai országokban és Ázsiában eléri a 300%-ot. A szülőképes korú nőkre számított gyermekek átlagos száma 1955-ben 5 volt, 1995-re 2,9-re csökkent, 2025-re pedig tovább fog csökkenni (2,3). Míg 1955-ben csak három országban volt ez a szám 2,1, vagy ennél kevesebb, 2025-re 102 országra lesz jellemző. 2025-re azt becsülik, hogy nem lesz olyan ország, melyben a születéskor várható élettartam kevesebb lenne 50 évnél. Jelenleg több mint 50 millió ember lakik azokban az országokban, ahol a születéskor várható élettartam alacsonyabb 45 évnél. (WHO)

Egy tanulmány szerint az emberiség általános egészségügyi állapotán néhány egyszerű, olcsó intézkedés is sokat jelenthet. Hatásos módszer lehet például a halálos kórokat megelőző védőoltás, a táplálék-kiegészítők, a moszkítóháló és a gumi óvszer alkalmazása. A betegségek korai felismerése és idejében elkezdett kezelése szintén sorsdöntő lehet.

◆ **Oktatás, képzés**

*„Az írni-olvasni tudás, továbbá a közoktatás alapvető emberi jog, amely mindenkit megillet.”*

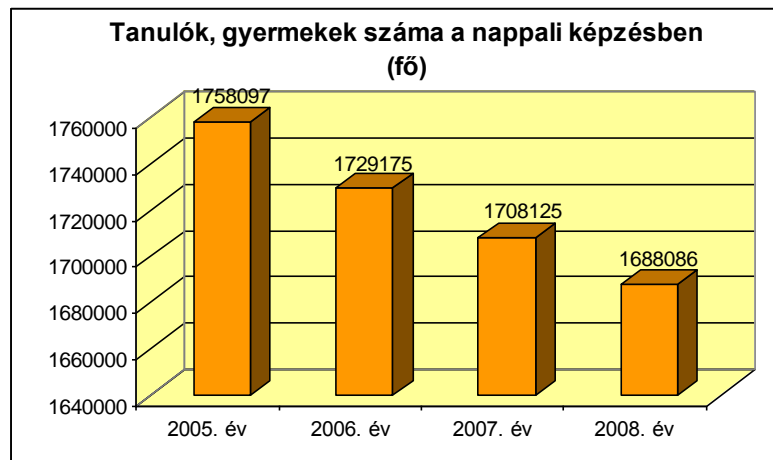
*(Kofi Annan, egykori ENSZ- főtitkár)*

Bárhol is éljünk a világban, a tanulás elengedhetetlen feltétele a boldogulásnak, legyen szó akár egy vállalkozás beindításáról, vagy arról hogy ki kell lábalni a szegénységből. Az ENSZ azt tűzte ki célul, hogy 2015-re meg legyen mindenkinek az esélye arra, hogy az alapfokú tanulmányokat elvégezhesse. A legszegényebb gyerekek, különösen a lányok, sok helyütt még ma sem tanulhatnak. A világban még 100 millió iskoláskorú gyermek nem részesül oktatásban – háromnegyedük Afrikában, Dél- és Nyugat- Ázsiában él. Ugyanakkor a beiskolázott gyermekek száma nagyobb, mint valaha. Ha a fentiek megvalósulnak, következő a feladat az oktatás színvonalának javítása.

Az írni-olvasni tudás alapvető követelmény, de egyelőre még messze vagyunk az írástudatlanság felszámolásától. Világátlagban a fiúknak több a lehetőségük van arra, hogy megtanuljanak írni-olvasni, mint a lányoknak. Arra a kérdésre, hogy az afrikai gyerekek járhatnak-e iskolába, a válasz igen változatos képet mutat, mivel a gyerekek nagy része sosem kerülhet iskolába, és az általános iskolát elvégzők közül is csak kevesen tanulnak tovább középiskolában.

Ha magyarországi viszonylatból nézzük az oktatási helyzetet, akkor megállapíthatjuk, hogy az elmúlt 4 évben csaknem nyolcvan ezerrel csökkent a nappali tanuló száma. Az eredmény alakulásához hozzájárul az egyre alacsonyabb gyermekvállalási hajlandóság.

2. diagram



Forrás: <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/index.jsp> (saját szerkesztés)

#### ◆ Fenntartható fejlődés

A környezet és az életminőség kapcsolatával foglalkozó irodalom kulcsfogalma a fenntarthatóság. A fenntarthatóság a természet és a gazdaság, illetve a társadalom viszonyára vonatkozó fogalom. Azt fejezi ki, hogy az adott gazdaság, illetve társadalom képes-e környezete ökológiai eltartó képességén belül maradni, avagy túllépi annak határait. Fenntartható egy gazdaság vagy társadalom, ha csak a természet által létrehozott „többletet” fogyasztja el, nem veszélyezteti annak megújuló képességét és a környezet terhelése a természet a változásokhoz való alkalmazkodó képességén belül marad. A fenntartható fejlődés a társadalmi haladás - méltányos életkörülmények, szociális jólét - elérése, megtartása érdekében a gazdasági fejlődés biztosítását és a környezeti feltételek megőrzését jelenti. A méltányos életkörülmények, a megfelelő életminőség, jólét biztosítását kifejező célkitűzés mindenkire - a jövő nemzedékekre is - vonatkozik. A fenntartható fejlődés tehát elismeri és céljának tekinti az egymást követő nemzedékek megfelelő életminőséghez való egyenlő jogának biztosítását, s az ezzel összefüggésben álló köteleességek teljesítését.

Az emberiség a földi bioszféra része, és az emberiség alapértékeinek egyike az élet minden formájának tisztelete. Az emberiségnek nem lehet célja, hogy az egész globális környezetet a maga igénye szerint átalakítsa, illetve azt a változó - folyamatosan növekvő - igényei szerint fenntartsa, működtesse. Ezért a társadalmat kell úgy igazgatnia, hogy

annak életminősége a változó környezetben hosszú távon is biztosított legyen. A fenntartható társadalomnak a külső feltételekhez a belső, társadalmi feltételek helyes megválasztásával kell alkalmazkodnia.

A fenntartható társadalom legfontosabb ismérvei, együttesen szükséges alapvető követelményei: *szociális igazságosság*, amelynek alapja a lehetőségekhez való hozzáférés esélyegyenlőségének biztosítása, és a társadalmi terhekből való közös részesedés; az *életminőség folytonos javítására* való törekvés; *a természeti erőforrások fenntartó használata*, amelynek megvalósításához a társadalom környezet-tudatos és környezet-etikus magatartása szükséges; *a környezetminőség megőrzése*. Az életminőség magában foglalja az egészséget - a teljes testi, lelki és szociális jólétet -, s ehhez kapcsolódóan az anyagi jólétet, az egészséges környezeti feltételeket, a demokratikus jogokat, a biztonságot, a mindenki számára elérhető oktatást stb. A megvalósításhoz elengedhetetlen a rendszerszemléletű gondolkodás és kormányzás, amelynek intézményi, kormányzási megtestesítője a fenntartható fejlődés minden dimenzióját integráló intézményrendszer. A fenntartható fejlődés minden egyes részterületén a kitűzött célok elérése érdekében tehát szükség van oktatási, szemléletformálási-kommunikációs tevékenységekre.

### **1. 3. 2. Politikai tényezők**

*„A derék törvényhozónak az a feladata, hogy megfigyelje, miként válhatnak a városállamok, a különféle természetű emberek és mindennemű közösségek, a helyes élet és a nekik elérhető boldogság részeseivé.” (Aristoteles, Politika, Hetedik könyv)*

A jóléti társadalmakban a politika az állandó és újabb javak szerzésére való törekvés helyett inkább az életminőség fejlesztésére fókuszál: középpontjába a lakosság életminőségét érintő oktatási, egészségügyi, kulturális és egyéb szakpolitikai programok tervezése és megvalósítása kerül. Ezek azok a tényezők, amelyeket az egyének nem tudnak befolyásolni. A politika által az életminőség javítható, hiszen a politikai tevékenységek egyik céljának ez kellene, hogy a középpontjában álljon. Négy fő politikai feladatra lehet osztani azon politikai tevékenységeket, amelyek az életminőséggel szorosan összefüggnek.

#### ◆ **Foglalkoztatáspolitikai**

A foglalkoztatáspolitikai olyan összetett társadalom- és gazdaságpolitikai eszközrendszer, amelynek célja a társadalom rendelkezésére álló munkaerőalap társadalmi szinten lehető leghatékonyabb kihasználása elsősorban a munkaerő-kereslet befolyásolása révén. A foglalkoztatáspolitikai célja a társadalmi funkciók érvényesítése mellett úgy, hogy minden munkaképes és munkát vállalni akaró személy megfelelő alkalmazást találjon. Ezért elsődleges cél a munkahelyteremtés.

#### ◆ **Szociálpolitika**

A szociálpolitika célja a társadalom integrálódásának a biztosítása, esély biztosítása, esélyegyenlőség biztosítása és a társadalomban halmozottan jelenlévő egyenlőtlenségek mérséklése. Fő céljaként említhető a hátrányos helyzet megszüntetése a társadalmon belül.

#### ◆ **Környezeti politika**

A környezetvédelmi politika ma már szinte elengedhetetlen feltétele az minőségi élet megszerzéséhez. A politika alapvető célkitűzése a környezet minőségének megőrzése, a további romlás megakadályozása és a társadalom számára hosszú távon olyan környezet kialakítása, amely magban hordozza az egészséges élet és a fejlődés feltételeit. Ide nem csak az állami környezeti politikáját kell megemlíteni, hanem a vállalatok környezettudatossága is fontos szerepet játszik. Az állam büntethet és jutalmazhat is egy vállalatot, ha nem megfelelő környezetkímélő megoldásokat használ.

#### ◆ **Energiapolitika**

Az energiapolitikai célok közé tartozik az ellátásbiztonság kialakítás. Míg az energiaforrások egyre csökkennek, addig az energiafogyasztás egyre nő, ezért célok között szerepel az energiatakarékos társadalom létrehozása, elősegítése. Az

energiapolitika feladat még a szolgáltatási árak minimalizálása és optimalizálása, illetve az energiatermelés káros környezeti hatásainak minimalizálása.

### **1. 3. 3. Gazdasági tényezők**

A gazdaság is hatalmas befolyással bír az életminőségünkre. A gazdasági környezetünk meghatározza anyagi jólétünket, ami az életminőségünk egyik nagyon fontos alkotó eleme. Egy stabil lábakon álló gazdasági környezetben optimistábbak az emberek. Vállalkozási kedvük és hajlandóságuk magasabb, hiszen az egészségnek mondható kalkulált kockázat elviselhető. De ez a helyzet a mai világban igen kedvezőtlennek mondható, de nem csak nekünk magyar embereknek lett az utóbbi időben nehezebb a sorsa, hanem a világ minden területén, ami a gazdasági válság hatására következett be.

A gazdaság egészét további szeletekre lehet bontani. Az egyik legaktuálisabb, ami minket is érint az a Forint árfolyamának ingadozása. Sokan vettek fel külföldi fizetőeszközön hitelt a lakosság körében, főleg lakás vásárlás céljából. A Forint ingadozása nagyon megviseli ezen emberek életét, hiszen a megnőtt részletek kilátástalan helyzetbe sodorhatják a család jövőjét. A politikai erők próbálnak segíteni a kialakult helyzeten, de az állam se viselhet minden terhet. A gazdasági tényezők közzé sorolható a versenyképesség, illetve a jövedelem szerzés képessége. Egy gazdasági szereplő –legyen maga az személy, vállalat vagy az ország- versenyképessége összetett, nehezen meghatározható fogalom. Gazdasági értelemben a versenyképesség felfogható úgy, hogy, mint a magasabb életszínvonal elérésére való képesség. A jövedelemszerzés képességét az egy főre jutó GDP-vel azonosítják, illetve mérik. Az olyan indikátorok vizsgálata, mint az egy főre jutó bruttó hazai termék, a háztartási fogyasztás, a jövedelemkülönbségek és az ún. Human Development Indicator lehetővé teszi, hogy átfogó képet alkossunk a gazdasági fejlődésről. A HDI összetett mutató, amely biztosítja a szükséges erőforrások egy részét, melyekkel az egyének, a családok és a vállalatok javítják a munkájuk és életük minőségét. A villany- és gázszolgáltatás viszonylag magas fogyasztói árszínvonalavásárlóerőparitáson mérve az európainak mintegy kétszerese-, az egy re drágább távfűtéssel együtt az egyik legnagyobb szegénységkókozó tényező.

### **1. 3. 4. Műszaki tényezők**

A műszaki tényezők életminőségre gyakorolt hatása szerintem az élet komfortságában jelenik meg. Beletartozik a technológiai és infrastrukturális felszereltség. Ezért a műszaki tényezők életminőségre gyakorolt hatásnak elengedhetetlen feltétele a technikai haladás, amely következtében a meglévő eszközök tökéletesedése, illetve teljesen új kifejlesztése tovább fokozza a kényelmet. A technológiai színvonal kialakulásában nagy szerepe van a tudománynak. Itt kell megemlíteni az informatikai és telekommunikációs hátterek szerepét, hiszen ma már minden ember életében elengedhetetlen ezen alkalmazások, melyeken keresztül az életminőség is befolyásolva van. Manapság egyre több területen alkalmazzák azokat a mutatószámokat, melyek az informatikai és telekommunikációs hálózat kiépítettségéről és a felhasználók számáról adnak információt. Ezek a mutatószámok, kimutatások az országok összehasonlításakor is nagy szerepet kapnak, nem beszélve a társadalmon belüli gondolkodásra, hiszen ma már nem tudjuk elképzelni a másikat mobiltelefon és gyakran számítógép nélkül sem.

Az infrastruktúra minősége hatással van minden emberre. Ezalatt értem az autópályák, az egészségügyi és oktatási intézmények állapotát. Ezeken kívül a saját otthonunk minősége, egyesek szerint mérete is befolyásolhatja embertársainkban kialakuló képünket. Mindenki törekszik a saját igényeinek megfelelő otthon kialakításában és felszerelésében, ahol életét a megfelelő színvonalon tudja leélni. Itt kap fontos szerepet a műszaki, ezen belül tudományos, technikai és infrastrukturális tényezők sokasága.



## **II. A MAGYAR FIATALOK JÖVŐKÉPEI: CÉLPONT AZ EGYETEM TANULÓ HALLGATÓK**

### **2. 1. Kutatás célja**

2008-ban induló OTKA pályázat nyerteseként, a Miskolci Egyetem Gazdaságtudomány Karának Vezetéstudományi Intézete egy kutatási adatbázist és információs rendszert hozott létre a környezettudatosság összetevői és mérésének lehetőségeire irányultan. Ennek egyik ága az életminőséget befolyásoló tényezőket és mérésének lehetőségeit vizsgáló kutatási adatbázis.

### **2. 2. Vizsgálati módszer**

A többnyire nagy elemszámú vizsgálati mintán végzett felméréseknél fontos kihívást jelent a megfelelő kutatási módszertan megválasztása. Gyakran előfordul, hogy a felmérésbe bevont személyek kiválasztásának módja vagy száma, az alkalmazott kutatási elrendezés, a mérőmódszerek, vagy az elemzési szempontok helytelen megválasztása nem teszik lehetővé, hogy a kapott eredményeket egy adott környezetre általánosíthassuk.

A minta, mely a kérdőív felmérésére szolgált, 300 fő egyetemistából álló csoport volt. A megkérdezettek nem szerinti eloszlása 2:1 arányban történt, tehát a 300 főből 200 nő és 100 férfi. Mivel a megkérdezett hallgatók a Gazdaságtudományi karán tanulnak, és a nők férfiak aránya mintában megjelölt arányt mutatja. A kérdőívfejlesztés, a minta kiválasztása, a felmérés előkészítése, lebonyolítása és ellenőrzése, valamint az adatok rögzítése és feldolgozása tükrözi az Intézet szakmai munkáját és kutatási tapasztalatait.

### **2. 3. Kérdőív kialakítása**

A korábbi felmérések tapasztalatait felhasználva egy közel 1000 kérdésből álló teszt-battéria került szerkesztésre. A kérdőív az alábbi, az életminőség objektív és szubjektív összetevőit vizsgáló kérdés csoportokat ölelte fel:

- ◆ Stressz és életcélok
- ◆ Egészség –magatartás
- ◆ Személyiségteszt (biztonság, felelősségvállalás, kapcsolati nyitottság)
- ◆ Pozitív gondolkodás
- ◆ Sikerorientáltság
- ◆ Vezetői képességek
- ◆ Család-karrier összeegyeztetése

A válaszokat 1-6 skálán kell jelölni, ahol a nagyobb értékek felé haladva az adott állítást magunkra inkább jellemzőnek értékeljük (1: egyáltalán nem jellemző, nem igaz; 6: teljes mértékben jellemző rám, határozottan igaz). Az eredmények összesítése után átlag értékeket határoztam meg.

### **Hipotéziseim a kérdőívről az elemzésem előtt**

1. Fiatalok többsége nem tudja, hogy a diploma megszerzése után hol helyezkedik el.
2. Fiatalok többségének van elképzelése a jövőjével kapcsolatban
3. Nők jobban félnek a sikertől, mint a férfiak.
4. A vezetői szerep kategóriák osztályozásánál a férfiak megfelelési aránya magasabban áll, mint a nőknél.
5. A fiatalok többsége nagy része nem eléggé határozott, „rámenős” a munkahelykereséssel kapcsolatban.
6. A nők nyitottabbak és barátságosabbak, mint a férfiak.
7. A férfiak több mint, 60 százaléka rámenősebb, mint a nők.
8. A pozitív gondolkodás leginkább a nőkre jellemző.
9. A férfiak teljesítményorientáltabban gondolkodnak, mint a nők
10. A nők családorientáltabbak.

## **2. 4. Kutatási eredmények**

A magyar fiatalok egészségi állapota kiegyensúlyozottnak, jónak mondható. Az akut, banális megbetegedéseken kívül ebben a korosztályban ritkán fordulnak elő olyan betegségek, amelyek negatívan befolyásolnák a fiatalok életvitelét, korlátoznák őket napi

tevékenységeik ellátásában. Ugyanakkor ebben az életkorban alakulnak ki, és gyakran rögzülnek azok a magatartás- és viselkedésformák, amelyek a későbbi krónikus megbetegedések szempontjából kockázatot jelenthetnek. A családi, szociális, iskolai vagy munkahelyi problémákkal való megküzdés, a társadalmi beilleszkedés, a felnőtté válás nehézségei jelentős stressz-terhelést jelentenek a fiatalok számára. A feszültségek oldása, háritása, gyakran önkárosító módon valósul meg. A dohányzás, a túlzott mértékű alkoholfogyasztás vagy a droghasználat valóban stressz-oldó hatással bírhat az adott helyzetben, de nem jelenti a probléma megoldását. A megoldatlan problémák, a feldolgozatlan élethelyzetek erősen befolyásolják az egyén hangulatát, közérzetét, életminőségét.

Fiatalok esetében az egészségi állapot önértékelése az általános közérzettel való elégedettség mutatójaként is értelmezhető, mely prognosztikai jelentőséggel bír a későbbi egészségi állapot alakulása szempontjából (Susánszky és mtsai., 2000). A tartósan rossz közérzet, a pszichés terhelés számos megbetegedés igazolt rizikófaktora. A szakirodalomban jól dokumentált tény, hogy a pszichés faktorok elsősorban a depresszió, a vitális kimerültség, a reménytelenség és az ellenségesség jelentős pozitív korrelációt mutatnak a megbetegedéssel. A pszichés faktorok befolyásolják az egészségi állapotot, kedvezőtlen lelkiállapot organikus betegség nélkül is vezethet betegségérzethez, sőt akár organikus betegségek kialakulásához is (Glassman, Shapiro. 1998).

A megkérdezés során arra is kerestük a választ, hogy mi a hallgatók életcélja, illetve rendelkeznek-e jövőképpel, és ha rendelkeznek, akkor milyen tervek találhatók, amik megvalósulásra várnak. Az esszék és kérdőívek alapján a következő életcélokat és jövőképeket emelném ki:

A két legfontosabb és leggyakrabban említett életkép egy megfelelő, biztos munkahely és ezzel párhuzamosan egy karrier létra csúcsának az elérése. Miután elérnék a megfelelő egzisztenciális háttérrel, a következő lépés a családalapítás és gyermekvállalás. A férfiak és nők között különbség lelhető fel, az időponttal kapcsolatban. Míg a hölgyek többsége 30 éves koruk előtt szeretnének családot illetve gyereket nevelni, addig a férfiak esetében kitolódik 30 éves koruk utánig.

Mivel az életcélok között a munka, karrier, család témakörök szerepeltek, ezért a kérdőíves megkérdezés elemzését ezen tényezők figyelembevételével végzem, aminek középpontjába a hivatással kapcsolatos határozottságot, a sikertől való félelmet, a vezetői készséget, a munkakeresési rátermettséget, a kapcsolatteremtő készséget, a pozitív gondolkodásmódot, a hivatásban való értékkeresést, illetve a család szerepét állítom.

## **Határozottság a hivatással szemben<sup>5</sup>**

Ezen kérdéscsoport azt vizsgálja, hogyan hozzák meg az emberek döntéseiket a foglalkozásokat illetően, amit űzni akarnak. Eszközként szolgál a fiatal felnőttek hivatásbeli fejlődésének diagnosztizálására.

Kétféle embertípus van, akik valószínűleg alacsony pontszámot érnek el ebben a tesztben. Ha pontjaik összességében 50 százalék alatt vannak, akkor meg kellene próbálni eldönteni, hogy melyik kategóriába tartoznak. Ezek az emberek evickélnek. Vesztegetik az idejüket és a pénzüket. Nem fontos, hogy világos pályaválasztási terük legyen, mielőtt befejezik a középiskolát, vagy elkezdik az egyetemet, de fontos, hogy mialatt tanulnak, erőfeszítéseket tegyenek, hogy megismerjék a lehetőségeket.

Ha magas pontszámot értek el ebben a tesztben, szerencsésnek is mondhatóak, mivel tudják az irányt, ami legalábbis motiválni fogja őket, hogy felfedezzék a lehetőségeiket.

A teszt eredménye azt mutatta, hogy a Miskolci Egyetem hallgatói inkább a második kategóriába tartoznak, mivel azon kérdésekre, amik a jövőjükkel kapcsolatos bizonytalanságokra utalnak, mint például „Még nem döntöttem el, mikor szeretném elkezdni az önálló életemet”, illetve „Még nem döntöttem a jövőmmel kapcsolatban” 20 százalék alatti eredményt értek el, ami azt jelenti, hogy nem jellemző rájuk a fent említett állítások. A nők és férfiak közti különbség nem jelentős mértékű, mindössze 1-2 százalék közötti.

„Nem tudom, mikor fogok megházasodni”, „Nem döntöttem el, hová szeretnék menni dolgozni” kérdéseknél már a bizonytalansági tényező magasabb volt. Itt már 60 százalék feletti eredményeket értek el a válaszadók, ami azt tükrözi, hogy az egyetértenek az utóbb megnevezett állításokkal.

Az első két hipotézisem helyességét alátámasztja a fent leírt eredmények.

---

<sup>5</sup> Louis Janda Karriereszték c. könyvéből származik a kérdőív

## **Félelem a sikertől<sup>6</sup>**

Néhány évtizeddel ezelőtt a nők esetében különösen valószínű volt, hogy félnek a sikertől. Valószínűleg a férfiak és a nők is félnek a sikertől az olyan pályákon, ahol általában a másik nem képviselői dolgoznak. Az utóbbi néhány évtized alatt a férfiak és a nők sokkal hasonlóbba váltak a sikertől való félelem tekintetében. Mivel ma sokkal általánosabb, mint harminc éve, hogy nőket találunk az olyan területeken, ahol a másik nem képviselői értek el eddig nagy sikereket, mint az orvosi és jogi pálya, már nem olyan valószínű, hogy ezek a nők az ezeket a tudományterületeken elért sikert nőiességük fenyegetéseként érzékelik.

Mégis sokszor az a helyzet, hogy azok a férfiak és nők, akik a hagyományos nem szerepekkel azonosítják magukat, nagyobb valószínűséggel félnek a sikertől, mint azok, akiknek nem tradicionális a hozzáállásuk. Azok, akik magas pontszámot kaptak ezen a skálán, valószínűleg korlátozzák választási lehetőségeiket a férfiak és nők szerepéről alkotott elképzeléseik miatt. A legtisztábban látható veszélye a sikertől való félelemnek az, hogy megakadályozza, hogy az emberek megtegyenek minden tőlük telhetőt.

Azok az emberek, akiknek ilyen félelme van, azt hiszik, hogy a siker számtalan következménnyel jár és ezek közül egyik sem jó. Azt hiszik, hogy a sikeres embereket nem szeretik mások, hogy boldogtalan a magánéletük, és hogy ki kell használniuk másokat a saját sikerük érdekében. Így lehet, hogy néhány nagyon tehetséges ember képességei alatt teljesít, hogy belevegyülhessen a tömegbe. Egy másik jellemzője azoknak, akik félnek a sikertől az, ha sikerélményük van, az nyugtalanítja őket. Azt gondolják, hogy sikerük csupán a szerencsés véletlennek köszönhető, és mivel nem érdemelték meg a sikert, félnek, hogy mások fel fogják fedezni, hogy valójában egyáltalán nem hozzáértők és nem kompetensek, és hogy végül szembesülniük kell azzal a megaláztatással, hogy csalókként leplezik le őket. A végeredmény az, hogy elhatározzák, soha többé nem követik el azt a hibát, hogy sikerükkel magukra vonják a figyelmet.

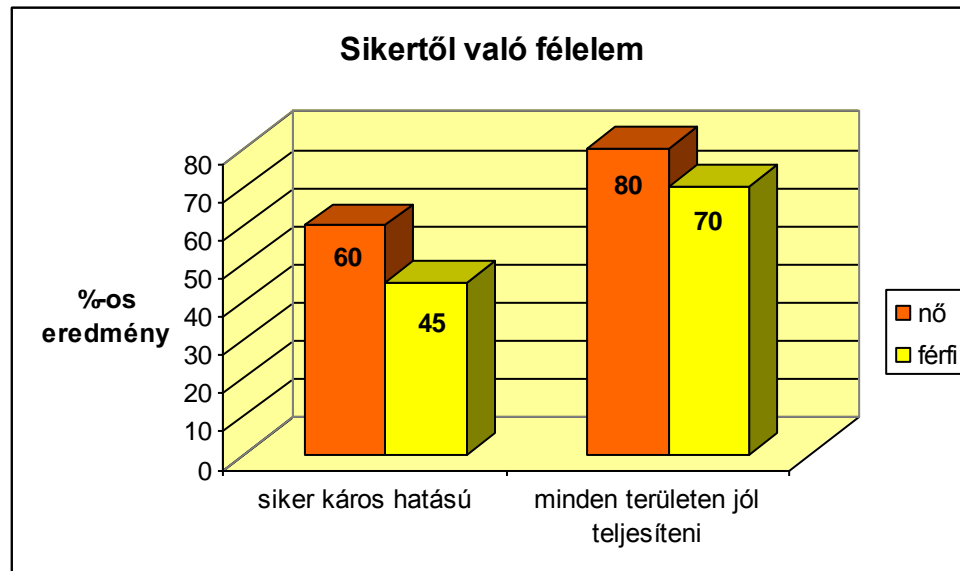
Az eredmények igazolják a kettősséget, hogy a nőknél a sikertől való félelem aránya magasabb, mint a férfiak esetében. A női válaszadók esetében a több, mint 60 százalékos az egyetértési mutató a „Az emberek viselkedése elromlik, amikor sikeresek lesznek, illetve a sikeres embert gyakran megközelíthetetlennek és sznobnak tartanak.”, míg a férfiaknál ez az arány 45 százalékos. Ez alátámasztja a 3. hipotézisemet. Ennek ellenére a

---

<sup>6</sup> Louis Janda Karriereszték c. könyvéből származik a kérdőív

nőknél volt a magasabb arány (80 százalék) a „Rendkívül fontos számomra, hogy minden dolgot jól végezzek el, amibe belefogok”, míg a férfiaknál 70 százalékos volt az egyetértési mutató. Ez az eredmény annak is betudható, hogy a nőknél dominánsan van jelen, a család és a munka, karrier összeegyeztetésnek a feladata.

3. diagram



*Forrás: Kérdőíves eredmények alapján saját szerkesztés*

### Vezetési módszer<sup>7</sup>

A vezetés és **figyelem** a vezetőnek arra a képességére utal, hogy mennyire képes kidolgozni és átadni a szervezetének jövőjéről alkotott világos képet. Ennek vonzó, realiztikus és hihető jövőnek kell lennie. Döntő fontosságú, hogy ez a kép a szervezet különböző szintjein álló alkalmazottak számára egyaránt legyen kidolgozva. Nyilvánvalónak tűnik, ha egy szervezet azon van, hogy sikeres legyen, akkor döntő fontosságú, hogy a vezetőknek és a dolgozóknak ugyanaz legyen a jövőről alkotott képük. A figyelem az első olyan képesség, amivel egy vezetőnek rendelkeznie kell. A női és férfi válaszadók között 4 százalékos különbség mérhető a nők javára. A férfiak 67 százalékos egyetértési mutatóval rendelkeznek a figyelem szempontjából.

A hatékony vezetők második képessége, az **értelmes vezetés**, a vezetőnek arra a

<sup>7</sup> Louis Janda Karriereszték c. könyvéből származik a kérdőív

képességére utal, hogy kommunikálni tudja az üzenetét, hogy mozgósítsa az alkalmazottait, segítsen nekik elfogadni a szervezet új filozófiáját. A hatékony vezetők nem félnek attól, hogy szokatlan vagy nem bevett módszereket használjanak üzenetük átadására, ami elsődlegesen fontos neki, az, hogy megértsék az üzenetüket. A férfiakra inkább jellemző az értelemre, mint az érzelem része a vezetés szempontjából. A nők 46 százalékos egyetértési mutatóval, míg a férfiak 58 százalékos egyetértési mutatóval rendelkeznek.

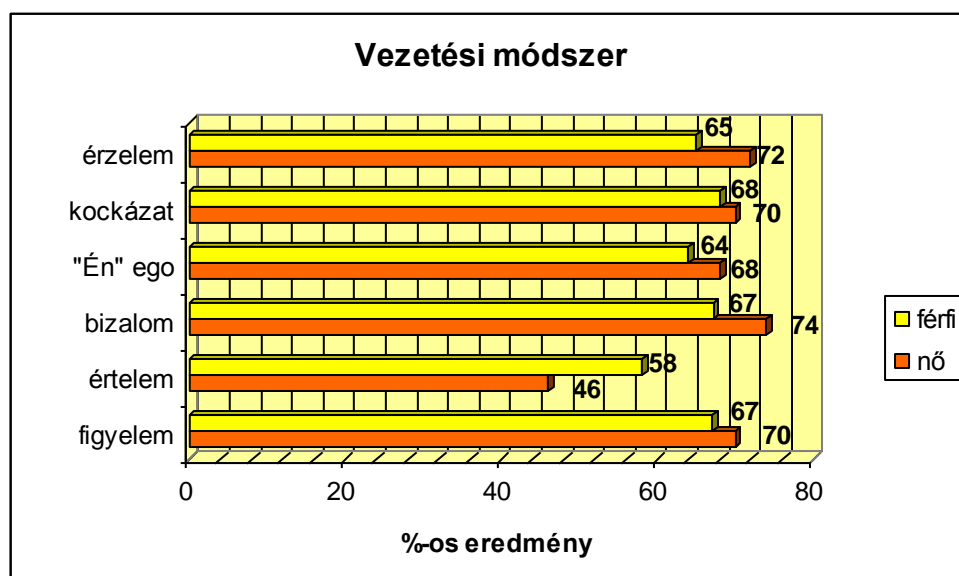
A hatékony vezetők harmadik fontos tulajdonságának az mutatkozott, hogy **megbízhatóak**. Hajlandóak voltak betartani ígéreteiket, még akkor is, ha ez nehéz volt. Nem folytattak pozícióharcot, szilárdak és megbízhatóak voltak. A hatékony vezetők bizalmat sugároznak, mert megmutatják, merre kell menni, és ehhez még a bizonytalan időkben is ragaszkodnak. Ez azt eredményezi, hogy a szervezet egységes lesz. A bizalom szempontjából megint a nők mutatkoznak jobb szerepben 74 százalékos mutatóval, míg a férfiak 67 százalékos arányt mutatnak.

Vezetők negyedik tulajdonsága, a hatékony vezetőknek az a képessége, hogy ki tudják használni erős oldalaikat, és nem hagyják, hogy gyenge oldalaik hatással legyenek rájuk. Mindig magabiztosan állnak az alkalmazottaik elé, és ez a magabiztosság ragályos. Azoknak a vezetőknek, akik ki vannak békülve magukkal és azzal a szereppel, amit a cégnél betöltenek, valószínűleg olyan alkalmazottaik lesznek, akik ki vannak békülve magukkal, és azzal a szereppel, amit a cégnél betöltenek. A nőknél 68 százalékos az „**én szerep**” betöltésével kapcsolatban az egyetértési mutató, ezzel szemben a férfiak esetében 64 százalékos.

Az ötödik tulajdonság, a **kockázat viselése**. Igen, alaposan megvizsgálják a siker vagy a kudarc esélyeit, de hajlandóak kiszámítható kockázatot vállalni, és aztán sok energiát fektetnek abba, hogy biztosítsák döntéseik kifizetődését. A nők kockázatviselése magasabb a válaszadók mutatói szerint. Míg a férfiak kockázatvállalása 68 százalékos, addig a nőknél ez az arány 70 százalékos.

Ezen eredmények megcáfolják a hipotézisemet, hiszen a diagram jól mutatja, hogy egy vezetési kategória kivételével a nők magasabb, jobb eredményt értek el a vezetési potenciálokkal kapcsolatban.

4. diagram



*Forrás: kérdőíves eredmények alapján saját szerkesztés*

### **Rámenőség a munkakeresésben<sup>8</sup>**

Mivel a megkérdezettek mindegyikének elsődleges cél, az egyetemi tanulmányok befejezése után egy megfelelő munkahelynek a megszerzése, ezért is fontos, hogy milyen lelkesen illetve, milyen gyakorlati módszereket alkalmaznak e cél elérése érdekében. A megfelelő állás megtalálása ügyességet és erőfeszítést kíván. Azon válaszadók, akik 85 százaléknál kevesebb pontot értek el, növelniük kell az esélyeiket, hogy megtalálják azt az állást, amit akarnak. Ezt úgy tudják elérni, ha fejlesztik az álláskeresésben való ügyességüket.

Holott egész magas eredményt értek el mind, a nők, mind a férfiak a pozitív hatású rámenőség kérdéseknél, ennek ellenére összességébe nézve az eredményt alacsonynak mondható a rámenőség a munkaerőpiacon az álláskeresésben.

Az alábbi kérdéseknél közepesen magas százalékos pont eredmény alakult ki a hallgatók válaszai alapján, pl.:” megkérdezi a munkaadótól, akinél nincs üresedés, hogy ismer-e más munkaadókat, akiknél talán van álláslehetőség”, „ha nem kapná meg a munkát, hívná-e a munkaadót, hogy a jövőben, mivel tudná növelni az esélyeit a

<sup>8</sup>Louis Janda Karriereszték c. könyvéből származik a kérdőív

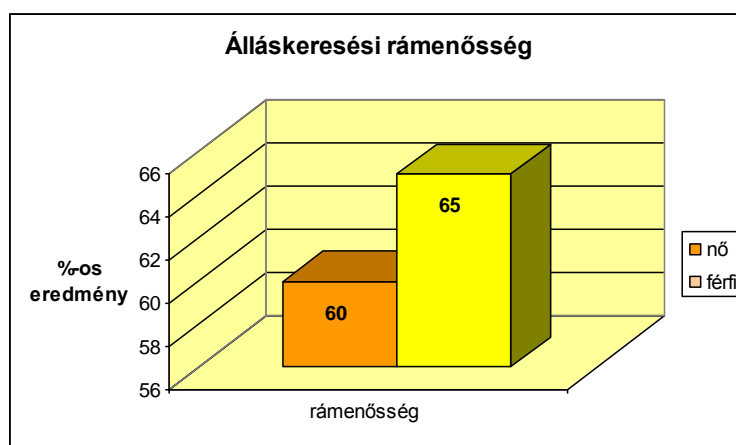


munkaerőpiacon”. Ezen kérdéskörökben a nők arány eredménye 56 százalék, míg a férfiak aránya 59 százalék. Mivel a munkaerőpiacon igen nagy a versenyhelyzet, ezért a fiatalok bele vannak kényszerítve, hogy bármilyen munkát elvállaljanak. A nők és férfiak közötti eredménykülönbség, szinte elenyésző, mindkét nem számára 50 százalék feletti az eredmény.

Egy sikeres állásinterjúhoz és jövőbeni munkahelykeresésben a „félelem a kapcsolatépítéstől, és a kezdeményezéstől” elv a legnagyobb sikerromboló. A hallgatók alacsony százalékpontokat értek el erre irányuló kérdéseknél. A nők és férfiak közti különbség szintén nem számottevő. Átlagosan nézve a 20 százalék alatti eredményekről van szó. Ha összességében nézzük az eredményeket, akkor pedig azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a férfiak 5 százalékpontos eredményponttal jobbak a rámenőség területén, mint a nők.

Ezen ábrával bizonyítom, hogy az 5. hipotézisem beigazolódni látszik.

5. diagram



*Forrás: kérdőíves eredmények alapján saját szerkesztés*

## **Barátságosság<sup>9</sup>**

A bizalom magától értetődik. Azok az emberek, akik magas pontszámot kapnak erre a dimenzióra, általában a legjobbat gondolják az emberekről. Azt feltételezik, hogy a legtöbb ember becsületes, tisztességes és megbízható, és ragaszkodnak ehhez a hithez,

<sup>9</sup> Louis Janda Karriereszték c. könyvéből származik a kérdőív

amíg megcáfolhatatlanul be nem bizonyosodik az ellenkezője. A nők esetében magasabb ez az arány, 75-85 százalék közötti eredmények jellemzik őket, illetve a férfiaknál ez az arány 60 százalék.

Az emberbarátság arra a vágyra utal, hogy segítsünk más embereken, és jó dolgokat tegyünk értük, tisztán csak azért az örömeért, hogy így teszünk. A magas pontszámúak jól érzik magukat, ha hozzásegítenek másokat, hogy jól érezzék magukat.

Akik magas pontot kaptak az együttműködés-fazettában, el akarják kerülni, hogy úgy tűnjön, ők előre akarnak jutni. Aszerint a klisé szerint élnek, hogy a haladásra a legjobb mód, ha együttműködünk. Általában engedékenyek, és ezt időnként addig a pontig viszik, hogy mások lábtörlőnek használják őket. Az alacsony pontszámot elérték versengő emberek. Úgy vélik, a csúcsra való feljutáshoz számos hátra kell rálépni. Nem kerülnek el az összeütközéseket. Valójában általában élvezik ezeket, mivel lehetőséget kapnak, hogy bemutathassák a felsőbbrendűségüket.

Akik magas pontszámot értek el az együttérzés területén át tudják érezni a fájdalmadat. Aggódnak azokért az emberekért, akik kevésbé szerencsések, mint ők, és valószínűleg cselekedetekre váltják ezt az aggodalmat. Az alacsony pontszámot elérték ritkán gondolnak a „kevesbé szerencsésekre”, de amikor megteszik, valószínűleg arra a következtetésre jutnak, hogy alacsonyabb soruk gyengeségüket és hibáikat tükrözi. Az emocionális képesség erőssége, legfőképpen a nőkre jellemző. Ezt az eredmények is tükrözik, mert a nőknél 79 százalékos volt, míg a férfiaknál ez az eredmény nem éri el a 60 százalékot. A hipotézisem ismételten beigazolódott, és az eredmények a 6. hipotézisnek megfelelően alakultak.

### **Extrovertáltság**<sup>10</sup>

A rámenősség számos foglalkozás esetében szoros kapcsolatban áll a sikerrel. Fontos megérteni, hogy a rámenősség az ember gondolatainak és érzéseinek társadalmilag elfogadható formában való kifejezése. A rámenős emberek képesek kiállni magukért, képesek elismertetni a nézőpontjukat. Mindemellett a rámenős emberek nem kellemetlenkedők vagy basáskodók. Az extrovertáltság hat személyiségi jegyeket is hordoz magába, mint például a szívéllyesség, társaságkedvelés, rámenősség, aktivitási

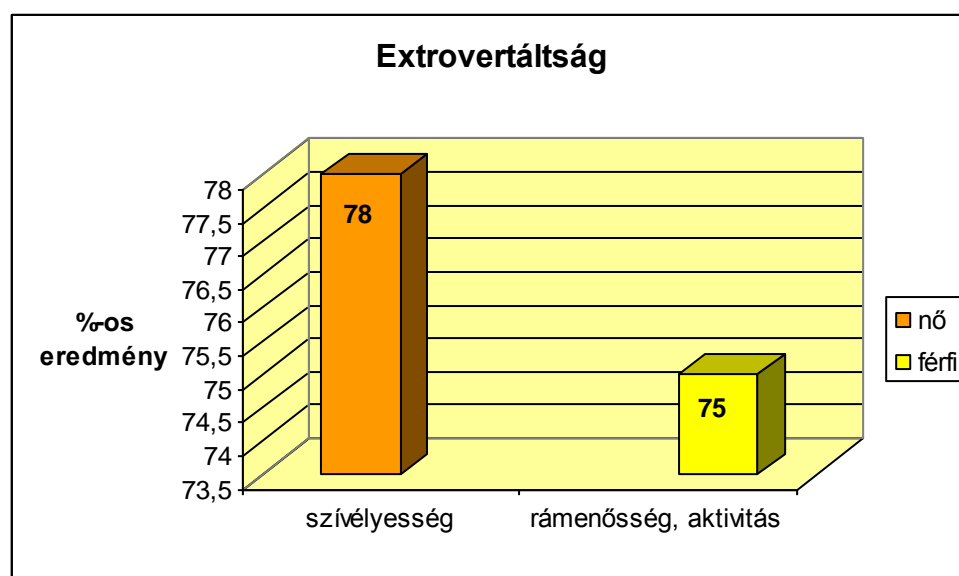
---

<sup>10</sup> Louis Janda Karriereszték c. könyvéből származik a kérdőív

szint, izgalomkeresés, és vidámság.

A kategóriák közül a megkérdezett női hallgatókra leginkább jellemző a szívéllyesség jellemző. Ez az arányszám eléri a 78 százalékot, míg a férfiak esetében az aktivitási szint és a rámenősség a magas. Náluk a 75 százalékos volt az arányszám.

6. diagram



*Forrás: kérdőíves eredmények alapján saját szerkesztés*

### **Pozitív gondolkodás**<sup>11</sup>

A válaszadások eredménye szerint, három kategóriába sorolhatók az emberek, az alapján, hogy mennyire gondolkodnak pozitívan. Az alábbi három kategóriát említi a kérdőív: optimista, „kék szemű” és az embergyűlölő. A megkérdezett hallgatók válaszaiból arra következtetésre jutottam, hogy az optimizmus mindenki számára fontos.

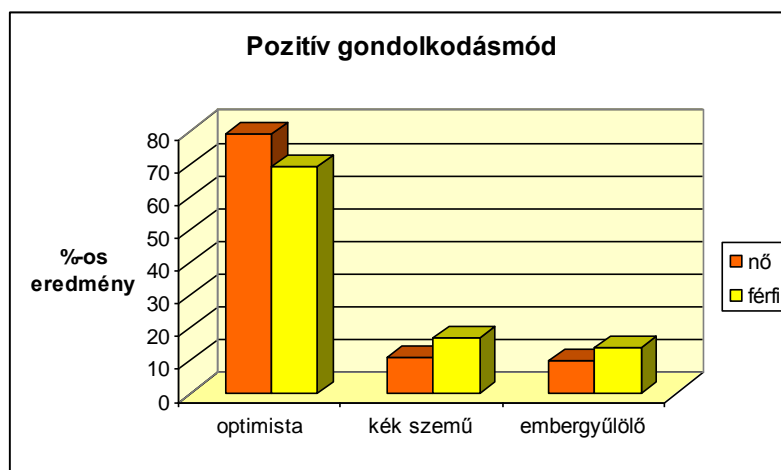
Az A-típusú azaz optimista ember az élet és embertársai iránt pozitív beállítottságú. Optimizmusuk hatása alól azok sem tudják kivonni magukat, akik az életnek mindig csak negatív oldalait látják. Rugalmas gondolkodásúak, érdeklődnek minden iránt, nagyon tudnak lelkesedni és a kihívások előtt nem zárkoznak el. Munkahelyi problémáik általában nincsenek, mert jól együtt lehet velük működni. Megértők, és nagyon jól tudnak másokhoz alkalmazkodni. Rossz napokban sem veszítik el kedvüket és pozitív

<sup>11</sup> Szintay István vezetéselmélet c. könyvéből származik a kérdőív

magatartásukat. Pozitív gondolkodásuk ellenére nem tévesztik szem elől a realitásokat sem. Például nagyon jól tudják, kitől kell őrizzük.

A nők válaszadataiból kiderül, hogy 79 százalékos a pozitív hozzáállásuk, avagy az optimizmusuk az élet dolgaihoz viszonyítva. A férfiak pozitív gondolkodásúak, némiképpen alacsonyabb, mint a nőknél, számszerűen 69 százalékos. Hipotézisem itt is helyesnek mondható, hiszen a nők többsége pozitívabban gondolkodik.

7. diagram



*Forrás: kérdőíves megkérdezés alapján saját szerkesztés*

## **Teljesítményorientáltság<sup>12</sup>**

Azok az emberek, akik erősen teljesítménymotiváltak, előnyben részesítik a közepes nehézségű feladatokat. Kevés türelmük van a könnyű feladatokhoz, még akkor is, ha siker valami vonzó jutalom elnyerésével jár, mert az ilyen feladatok nem jelentenek nekik kihívást. A lehetetlenül nehéz feladatokat sem szeretik, mert azt a következtetést vonják le, hogy a siker inkább a szerencsén múlik, mint az ő ügyességükön vagy erőfeszítésükön. Szeretik az olyan feladatokat, amelyek elég nehezek ahhoz, hogy kihívást jelentsenek, mégis hagynak lehetőséget, hogy a saját ügyességük és erőfeszítésük eredményezze a sikert.

A kockázatvállalás és a kitartás két, egymással kölcsönös kapcsolatban álló alkotóeleme a teljesítménymotiváltságnak. Az erősen teljesítménymotivált emberek vonakodnak az olyan feladatoktól, amik nagy kockázatvállalással járnak. Ha arra kéri őket, hogy olyan feladatot végezzenek el, ahol nagyon kevés a valószínűsége a sikernek,

<sup>12</sup> Louis Janda Karriereszték c. könyvéből származik a kérdőív

hajlamosak rá, hogy inkább gyorsan feladják. Más részről viszont ezek a magas pontszámú emberek rendkívül kitartóak az olyan feladatok esetében, ahol fele-fele arányú esélye van a sikernek. Úgy tűnik, az erősen teljesítménymotivált emberek meg akarnak birkózni az olyan feladatokkal, ahol ésszerű esélye van a sikernek, és hajlandóak kitartani az ilyen feladat mellett, amíg el nem érik a sikert. Egyszerűen nem szerei olyan feladatokra vesztegetni az idejüket, amelyeknél nagyon kis esély van a sikerre.

A teljesítményorientált feladatmegoldás mindkét nem számára fontos, derül ki az eredményekből. Mind a nők, mind a férfiak magas százalékot értek el azoknál a kérdéseknél, amik a munka fontosságára, magas követelmények teljesítésének a szeretetére, a felelősségteljes munka elvégzésének a szeretetére és az ambíciózusságra kérdeztek rá. Az ambíciózusos viselkedés kérdésére a válaszadók között több mint, 15 százalékos különbség volt a nők javára. Míg a nőknél 70 százalékos az eredmény, addig a férfiaknál 54 százalékos az eredmény. Megállapíthatjuk, hogy a nők ambíciózusobbak, aminek egyik oka lehet, hogy a nőknek több helyen kell megfelelő szinten „szerepelniük” (csalás és karrier) és többet várnak el tőlük, így a többet is kell teljesíteniük.

Nagy meglepetésemre a megkérdezettek véleményei alapján a 9. hipotézisem itt megdőlni látszik.

### **Családhoz való viszonyulás**<sup>13</sup>

A közvélemény-kutatások szerint a családalapításnak igen sokféle oka lehet. Ám az okoktól függetlenül is vannak olyan személyiségjellemzők, amelyek az illetőket kifejezetten predesztinálják a családi életre. Különösen a már megállapodott, lebigadt, kevésbé agresszív emberek alkalmasak a családi életre, akik egy kis ideig egyedül éltek. A gyermeknevelés sok időt és türelmet követel meg. Az anya- és apaszerep ezért megkövetel bizonyos fokú szerénységet, háttérbe vonulást. Aki nem hajlandó saját vágyainak teljesüléséről a gyermekek érdekében lemondani, aligha alkalmas a családi életre.

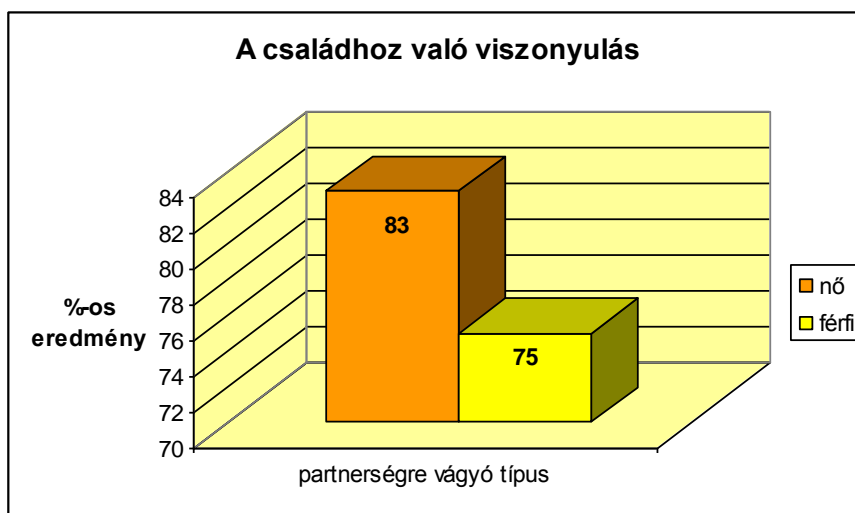
Az eredmények szerint mind a női megkérdezettek, mind a férfiak vágnak biztonságos családi háttérre, akikre mindig számíthat. A csoportba bontás alapján mindkét nem képviselteti magát a partnerségre vágyó típusba. Az e csoportba tartozók jól tudnak kapcsolatokat létesíteni és toleránsak. A nők 83 százaléka, a férfiak 75 százaléka

---

<sup>13</sup> Senger- Hoffman Ismerje meg önmagát! c. könyvéből származik a kérdőív

válaszolta, hogy partneri kapcsolatban szeretne élni. A hipotézisem által jóslott eredmény a vártaknak megfelelően alakult az eredmények összesítése után.

8. diagram



*Forrás: kérdőíves eredmények alapján saját szerkesztés*

Ők az ideális családapák és családayák. Ezen nincs is miért csodálkozni, hiszen szüleik jó példaképet szolgáltattak nekik. Jó tulajdonságaik: megértés, türelem, beleérző és megbocsátó képesség. A partnerük egyúttal a barátjuk is. Mindez garantálja, hogy a szexuális vonzódás is sokáig megmaradjon köztük. A gyermekek emberi jogainak fogalma számukra nem üres szócséplés. A gyermekek emberi jogainak fogalma számukra nem üres szócséplés. A gyermekek nevelésében vannak számukra fontosabb dolgok is, mint az örökös kézmosás – családtagjaikat kellő tisztelettel kezelik.

Fontos, hogy a jövőben az alábbi tulajdonságokkal mindenképpen rendelkeznie kell minden családalapítás előtt álló fiatalnak: Beleérző képesség, tolerancia, beszélgetési képesség és humor fontos előfeltétel a családi élet sikeres alakításához. Ha valaki a családalapítás mellett dönt, terveiben ne csak az „én mit akarok” szerepeljen. Az is fontos, hogy az életmód közösség-orientált legyen.

A fiatalok életminőségére vonatkozó ismereteinket a következőkben foglalhatjuk össze.

- ◆ A vizsgált fiatalok többségére a jó közérzet jellemző. Jövőképük pozitív, bíznak céljaik megvalósulásában, kompetensnek érzik magukat sorsuk alakításában, képesek

feladataik ellátására és a felmerülő problémák kezelésére. Érdeklődőek, nyitottak a világ dolgai és a környezetükben zajló események, a környezetükben élő emberek iránt. A világot nem érzik szorongáskeltőnek.

- ◆ Az iskolapadból kikerülő fiatal lányok élethelyzetüket reménytelenebbnek látják, mint tanuló kortársaik, ami feltehetően összefügg a továbbtanulással kapcsolatos problémákkal, az elhelyezkedés és a pályakezdés nehézségeivel, az önállóvá válás igényével párhuzamosan jelentkező lakásproblémákkal, valamint a családalapítás gondjaival.
- ◆ A fiatalok közérzetét leginkább alvási problémák, és feltehetően az ezzel szoros összefüggést mutató nagyfokú fáradtságérzet befolyásolja. Ezek a panaszok, tünetek mindkét nemnél, de különösen a fiatal nőknél kerülnek gyakori említésre, ami egyrészt pszichés problémák szomatizálására utal, másrészt arra szakirodalomból is ismert tényre, hogy a női szereppel könnyebben összeegyeztethető a „gyengeség” kommunikálása. A nők minden korosztályban több tünetet, panaszt jelenítenek meg, mint a férfiak.
- ◆ Az önvádolásban megjelenő nemi különbségek jelenthetik a nők depresszióra való nagyobb veszélyeztetettségét, e utalhatnak a nemi szocializáció különbségeire is. Az önhibáztatás a felmerülő problémák, nehéz élethelyzetek esetén a belső, személyes okok hangsúlyozását jelenti, szemben például a hárítással vagy az okkeresést mellőző, probléma-fókuszú megoldási módokkal.

### III. LEVONHATÓ TAPASZTALATOK, JAVASLATOK

A felmérések és kutatások mind azt igazolják, hogy számos tényező alakulásán múlik az emberek életminősége. Ahogy, egy közhely is mondja, mindenki a saját életének/ szerencsájének a kovácsa. Ez rendben is lenne, ha tényleg csak ilyen egyszerűen működne. Egy bizonyos szintig én is vallom ezt a mondást. Mert tényleg szükséges az életminőségünk javulásához mi magunk is, de sokszor nem csak az elszántság kell, hanem a külső környezet kedvező alakulása. A külső környezet alatt nem csak a globális világot értem, hanem a környezet, ahol tanul, környezet, ahol dolgozik, hogy a számára megfelelő szintre jusson. Ehhez nyújthat segítséget az egyetem, a vállalat és az állam egyaránt. A legfontosabb rizikótényezők a munkahelyi légkör, stressz-mentes élet, karrierépítés és a család-karrier összeegyeztetés kérdésköre. Az említett négy tényező annyira összefonódik, hogy érdemesebb együttesen vizsgálni ezen tényezőket, hiszen az egyik szinte automatikusan következik a másikból.



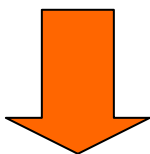
Példaként említhető a nők társadalmi helyzete és a társadalmi normák által elvárt betöltendő szerep-modelljük, melyek kihatnak az életminőségükre. Mivel a karrier iránti igény nemcsak a férfiakban lép fel, ezért vállalati és szervezeti szinten is olyan politikát kell kialakítani, amely a nők számára is megteremti az esélyt arra, hogy családjuk mellett karrier építésére is lehetőségük legyen – ha ez szerepel a céljai között- vagy éppen fordítva, hogy a felívelő karrier mellett is legyen esélyük a családalapításra. Ez a kettős



megfelelési kényszer sok nő számára erősebb stressz-faktort eredményezhet, a munkahelyi stressz-tényezők mellett.

### **3. 1. Munkahelyi környezet**

A magyar munkavállalók többet dolgoznak, többet túlóráznak és többet stresszelnek, mint nyugat-európai társaik - írta a Népszabadság egyik száma 2008 novemberében. Ezen megállapítást hitelességét támasztja alá egy kutatás, melyen 8 európai ország vett részt Magyarország, Hollandia, Svédország, Finnország, Portugália, Bulgária, Nagy-Britannia és Németország. Kiderült a kutatásból, hogy nálunk dolgoznak a legtöbbet ez emberek. A heti óraszám meghaladja átlagosan a 45 órát is, míg a nyugati területeken 37 órát dolgoznak. De az is kiderült, hogy nemcsak a munkával töltött idő is magasabb Magyarországon, hanem még a munkahelyre való eljutás időhossza is jóval magasabb. Ennek egyik következménye lehet, hogy a jó családi viszony megromolhat, és magánélet rovására megy. De ezzel párhuzamosan a betegszabadságok száma jelentősen lecsökken a magyaroknál. Ez annak az oka, hogy a magyar nők a munkahelyi kiszolgáltatottságuk miatt kevésbé mernek hiányozni.

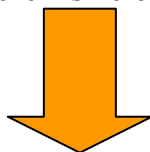


### **Európai Unió Intézkedései**

Az Európai Unió az utóbbi évtizedben kiemelt fontossággal foglalkozik azzal, hogy a vállalatok és munkahelyi szervezetek alapvető kötelessége a dolgozók lelki-testi egészségének megőrzése, az életminőség javítása. A munka, az alkotás az ember önmegvalósításának egyik legfontosabb területe, a munkavégzés körülményei meghatározóak az aktív népesség életminősége, egészségi állapota szempontjából. A felmérések szerint az életminőség romlás legnagyobb mértékét a 45 év alatt a segédmunkások esetében, illetve a legalsó gazdasági-társadalmi rétegekben esetében mutatható ki. A gazdasági ágazatok közül a férfiak között az egészségügyben, az oktatás-kultúra és a pénzügyben dolgozók számoltak be a legpozitívabb életminőségről, míg a

nők közül az oktatás-kultúra területén dolgozók. A férfiak esetében a tanulók, vállalkozók, közalkalmazottak és alkalmazottak depresszió értékei lényegesen jobbak az átlagosnál, a nők esetében ugyanezeket a csoportokat, valamint a GYES-en, GYED-en lévőket jellemzi az átlagosnál legalább 30%-kal alacsonyabb depresszió pontszám.

Az Európai Unió féléves konferenciáinak egyik központi kérdéskörévé vált az utóbbi években az egészség fejlesztése és megőrzése. Kimutatták, hogy a munkával kapcsolatos stressz okozta egészségromlás, életminőség romlás konzervatív becslések szerint is évente legalább 20 milliárd Euró veszteséget jelentett a korábbi Európai Unió tagállamoknak. Ennek megelőzése céljából az Európai Bizottság 2002-ben új közösségi stratégiát dolgozott ki az életminőség javítása céljából. A dokumentum tartalmazza, hogy az Európai Unióban a vállalatok és munkahelyi szervezeti egységek küldetésnyilatkozatának legyen része a dolgozók a testi és lelki egészségért, életminőségének javításáért vállalt felelősség. Javasolták, hogy a munkahelyi vezetők munkaköri leírásának legyen része ennek a felelősségnek a vállalása. Kiemelték, hogy mivel ez a munkakör jelentősen túllép a korábbi baleset megelőzési szemléleten, a vezetők részesüljenek továbbképzésben ezen ismeretek és képességek elsajátítására.



### **Egészséget támogató munkahely fő jellemzője:**

1. A dolgozó tisztelete
2. A dolgozók testi-lelki egészségének, életminőségének értéként kezelése, elősegítése
3. A különbözőség, mint erőforrás elfogadás
4. Autonómia és részvétel biztosítása a dolgozók számára
5. A változások megfelelő menedzselése
6. Folyamatos tanulás
7. A kríziskezelés képessége, a krízis elfogadás, mivel ez hatékony megoldás esetében a fejlődés alapja lehet
8. Megfelelő terhelés
9. Egyensúly a különböző életfeladatok között (pl. gyermekes anyák kettős hivatásának támogatás)

## **A leggyakoribb munkahelyi stresszorok:**

1. Túl és alulterheltség
2. Időhiány a munka elvégzéséhez
3. Nem egyértelmű feladatok
4. Elismerés hiánya, büntetés aránytalanság
5. Nincs lehetőség a panaszra
6. Sok felelősség, kevés döntési lehetőség
7. Együttműködés hiánya
8. Kevés kontroll élmény
9. Bizonytalanság
10. Károsító környezet
11. Képességek kihasználatlansága

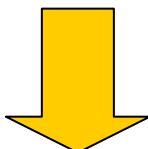
## **Magyarország**

Az elmúlt években Magyarországon is fokozatosan nőtt az érdeklődés az életminőség vizsgálata iránt, s az életminőség-központú tervezés gondolata már a hazai közigazgatásban is fel-felbukkanni látszik. Elég csak arra gondolnunk, hogy a 2004–2006 közötti időszakra készült első Nemzeti Fejlesztési Tervünk célpiramisának csúcsán a „hazai lakosság életminőségének javítása” kitűzés szerepelt. Az életminőséggel kapcsolatos kérdések aktualitását a hazai közéletben jól szemlélteti, hogy egyre több kérdéskör foglalkozik ezzel a témával.

### **◆ Család és karrier**

A kapcsolatokban megmutatkozó zavarok oka az adott személy azon képességében is kereshető, hogy mennyire képes munkájára koncentrálni, az érem másik oldala azonban azt mutatja, hogy a szoros kapcsolatok a munkahelyen is éreztetik jótékony hatásukat. A biztonságosan kötődő emberek a szerelmet és a munkát is nagyra értékelik, s általában véve elégedettek munkájukkal és munkatársaikkal. Ezzel szemben az elkerülő típusú emberek hajlamosak arra, hogy elmerüljenek munkájukban azért, hogy

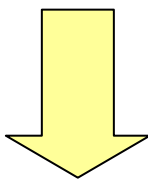
ezáltal elkerülik a másokkal való érintkezést, például inkább későig dolgoznak, ahelyett hogy szembenéznének kapcsolatban jelentkező problémákkal. Annak ellenére azonban, hogy több időt töltenek munkahelyükön, az elkerülő emberek általában kevésbé elégedettek munkájukkal. A bizonytalan ember szintén hátrányban van. Fél attól, hogy gyenge teljesítményük miatt visszautasítják őket, kevésbé élvezik munkájukat, és nehezen tudnak koncentrálni rá, ha csak nem úgy tekintik, mint mások szeretetének és tiszteletének elnyerésére szolgáló eszközt. (Hazan, C. and Shaver, P. 1990)



◆ **Esélyegyenlőség nők és férfiak között**

Sok nő számára, akik a családalapítás mellett a karrierépítésre is szeretnének foglalkozni, azoknak, nagyon sok nehézséggel és előítélettel kell szembenéznük. A kor egyik alapproblémája a nők alacsony mértékű foglalkoztatottsága, valamint a férfiak és a nők közötti bérkülönbségek. Sok esetben az egyenlőtlen családi munkamegosztásból fakadóan a nőkre több teher hárul, ezért a munkáltatók a kisgyermekes anyákat megbízhatatlan munkaerőnek tartják. Míg egy egyedülálló nő esetében 8-9 százalékos a bérrés, azaz a nők és a férfiak közötti bérkülönbség, addig, ahogy nő a gyermekek száma, úgy nő a különbség is, például egy háromgyermekes anya esetében már 26 százalék.

A részmunkaidő sem igazán terjedt el Magyarországon pedig ez jelentősen javítaná a nők munkaerőpiaci helyzetét. Ami pozitívumként kiemelhető, hogy a munkaerőpiaci tendenciák egyre inkább azt mutatja, hogy a vállalatok egyre inkább nyitottak a részmunkaidős rendszer bevetésére. Ezt tükrözi a hazai példa: néhány cégnél kiválóan működik a részmunkaidős rendszer, ami azt jelenti, hogy nem megoldhatatlan feladatról van szó.



### ◆ Családbarát vállalatok

A vállalatok, intézmények "családbarátságának" vonzatai különösen fontosak lehetnek ma, a gazdasági fejlődés megtorpanásának idején. Pozitív tendenciaként nevezhető, hogy pár éve bevezették a „Családbarát Vállalat” díjat, melyet minden évben kiosztanak egy arra érdemes vállalatnak. A következő területeket vizsgálják a vállalatok értékelése során:

1. Munkaidő (lehetőség távmunkára, mobil munkaidő)
2. Továbbképzés
3. Megelőző, felvilágosító programok (egészségmegőrzés)
4. Gyed/gyes/gyeten lévő szülők munkába való visszatérésének segítése (kapcsolattartással, munkaidő megválasztással)
5. Munkahelyi rendezvények, szabadságolás (alkalmazkodva a dolgozók igényeihez, tanítási szünetekhez)
6. Gyermekintézmények (megléte, fejlesztése)

### **3. 2. Vállalati támogatás, munkaerő fejlesztés és munkavállalói elégedettség növelése**

*"Extraordinary potential exists in each of us.  
With the right environment, resources, competencies  
'ordinary' people can produce extraordinary results."*

*/Kevin Eikenberry/*

A fenti idézettel az egyetemi diákszervezetekben és a több éves multinacionális vállaltnál eltöltött szakmai gyakorlatomra szeretnék utalni. Megtudtam, hogy egy szervezet, ha komoly sikereket akar elérni, az egyik célja az alkalmazottak fejlesztése kell, hogy legyen.

A szervezeti hatékonyság növelésével kapcsolatos kihívásokra, a humán erőforrás gazdálkodás gyakorlatban, egy integrált technika, a kompetenciamenedzsment-rendszer alkalmazásával válaszolhatunk a leghatékonyabban.

Amint a kutatásomból kiderült, a fiatalok számára, hogy elégedett és motivált munkavállalók legyenek, fontos hogy a vállalat biztosítson minden olyan lehetőséget, ahol az adott alkalmazott fejlődhet. Egy élő gyakorlati példán keresztül szeretném bemutatni, hogy működhet a humán erőforrás menedzsment egy multinacionális vállalatnál. Mivel jelenleg is ennél a vállalatnál dolgozom, ezért alkalmam nyílt felmérést végezni a HR számára, az adott tréningek sikerességével és az esetleges igények felmérésével kapcsolatban. Az új kollégák hatékonyabb integrációja érdekében javasoltam néhány módszert, segítvén ezzel beilleszkedésüket, továbbá igyekeztem javítani a jelenlegi munkatársak képzésekre, tréningekre való felkészülését, mindemellett pedig röviden bemutatni a vállalt vezetőképző és munkatársfejlesztő folyamatait, az egyes modulokat, a végén kisebb észrevételeket tenni a vezetők számára beosztottaik hatékonyabb fejlesztésére.

Céлом volt, hogy az egyetemi projektek, diákszervezetekben való részvétel során a belépő hallgatók kompetenciáit és érdeklődését a szervezet, projekt által kínált feladatokkal, tevékenységekkel összehangoljam, a megfelelő ember a megfelelő pozícióban, a céljainak megfelelő feladatokat kapjon. Ehhez úgy gondolom szükséges a hatékony kiválasztás majd az allokáció és a képzés, fejlesztés. Emellett nagyon fontosnak tartom a motivációt. Többször is észrevettem, ha valaki érdekes és kihívó feladatot kapott, vagy munkájának értékelése során az értékelő személy ösztönző magatartásával fel tudta kelteni az illetőben a kedvet a munka iránt, akkor az eredményesség és a tagság elégedettsége is növekedett. A képzéseknél hasonló volt a helyzet. A tréningekre, konferenciákra való felkészülés és az azt követő „follow up”-ok nagyban növelték azok hatékonyságát. A mindezekhez szükséges motiváló légkör kialakítása pedig a vezetők és a „régik” tagság feladata és felelőssége. A szervezetek számára tehát fontos, hogy ne csupán mondogassák, hogy elismerik a kiváló teljesítményt, hanem a megfelelő értékelő és jutalmazó rendszerek kidolgozása mellett, valóban gondot fordítsanak a jó munka dicséretére, a motiváló légkör kialakítására is.

A kompetenciaalapú modellek a képzési célt a munkavégzéshez, a foglalkozás gyakorlásához szükséges kompetenciákból, feladatprofilból származtatják. Kompetencia alapú képzés ellentétben a hagyományos képzési logikával, valamilyen munkatevékenység elvárás rendszeréből indul ki. A fejlesztendő szakmai és

személyiségjellemzőket mindig valamilyen konkrét munkaterülethez, foglalkozáshoz köti.



4. ábra: Kompetencialapú képzési modell.

Forrás: Henczi – Zöllei: Kompetenciamenedzsment, 2007

A vállalati képzések különböző pontossággal határozzák meg a célkitűzéseiket. Az egyik végponton találhatóak az ismeretek átadására létrehozott tanfolyamok, a másikon a személyiség fejlődését kitűző tréningek. A fő különbség a kettő között, hogy míg egy tanfolyamnál a fejlődés ellenőrizhető és a motiváció is többé-kevésbé biztosított vizsgák és osztályzatok formájában, addig a személyiségfejlődés esetében ezek megléte és értékelése sokkal bonyolultabb szaktudást igényel, amellet, hogy időigényesebb is. Azonban a vállalati képzések célja, hogy a résztvevő egyszerre sajátítsa el bizonyos konkrét dolgokat és emellet, fejlődjön a kreativitása, problémamegoldó készsége stb.. A hatékony munkavégzéshez szükséges kompetenciák egyes összetevői – az ismeretek, képességek és a személyiség – fejleszthetősége erősen eltér egymástól.

Az *ismeretek* bővítése a könnyebb feladatok közé tartozik, de egy határon túl a mennyiségük növelése nem jár a teljesítmény növekedésével. A multinacionális vállalatok követelményrendszere is folyamatosan változik. Sok esetben fontosabbnak tartják a megfelelő képességek és személyiség meglétét, mint a munkakör specifikus ismereteket.

*Képességeket* fejleszteni nehéz. Egy vállalati tréning alapvetően nem tudja megváltoztatni a dolgozók képességeit. Azok, csak hosszan tartó, elkötelezett munkával fejleszthetőek. A *személyiségfejlesztésről* ugyanaz elmondható, mint a képességfejlesztésről. A vállalati személyiségfejlesztő képzések nem irányulhatnak a résztvevők személyiségvonásainak megváltoztatására. Egy visszahúzó, magának való szakértő a képzés eredményeként magabiztosabbá, nyitottabbá válhat, azonban ettől még nem lesz belőle extravertált értékesítő.

## Vezető képzések

Számos módszer áll az általam vizsgált vállalat rendelkezésére a vezetők és a beosztottak képzésére. A vezető beosztású munkatársaknak egy speciális vezetőképző programot kínál, mely lehetővé teszi számukra, hogy a lehető legjobban felkészüljenek a vezetői feladatokra. A program az „új” vezetőkre vonatkozik, a felsővezetés részére más szemináriumokat tartanak.

A képzési rendszer tartalmaz kötelező és választható modulokat, továbbá egy időbeli folyamatosságot is ajánl. A jelentkező vezetőknek és vezetőjelölteknek az alábbi képzéseken kell részt venniük:

- *Első vezetői szerep:* A jelentkezők megismerik a vállalati irányelveket, értékeket. Vezetői alapismeretekről és vezetői szerepekről hallanak előadást, és szimulációkon vesznek részt.
- *Bevezető ismeretek:* Melyen keretében a vállalat vezetőképző programját mutatják be, továbbá különböző vezetési irányelveket és munkajogot ismertetnek.
- *Projekt menedzsment szimuláció:* Projekt módok, projekt szervezetek, eljárások. Észrevételek és nehézségek egy futó projekt során. Termékfejlesztési szimuláció.
- *Kommunikáció:* Kommunikációs stratégiák, modellek. Aktív figyelés, visszajelzések. Személyes kommunikációs stílusok.
- *MAG (teljesítményértékelés):* Alapelvek, értékelési módszerek. Szerepjátékok.
- *Interjútechnikák:* A jelentkezők megismernek alapelveket, kérdéstípusokat, ezután valós pályázókkal szimulációs gyakorlatot végeznek.

Ezek a tréningek tehát kötelezőek a kezdő vezetők számára. Javaslott, hogy a választható modulok közül, minél több képzésen vegyenek részt, melyek az alábbiak:

- Konfliktuskezelés vezetők részére
- Célkitűzés és delegálás
- Kreativitás
- Sikeres csapatvezetés
- Prezentációs technikák
- Interkulturális tréningek
- Karrier „workshop”-ok



### **Egy új munkatárs fejlesztése**

Legfontosabb, hogy definiálni, tisztázni kell az egyes munkaköröket, hogy mindenki „egy nyelvet beszéljen”. A legfontosabb képzések, melyeket jelenleg pl. egy beszerzőnek kötelezően el kell végeznie, a következők:

- *Orientációs nap:* Új belépők bevezető oktatása, melyen ismertetik a vállalat történetét, értékrendszerét, minőségirányítását, valamint baleset-és tűzvédelmi oktatást tartanak.
- *SAP képzés:* Mindössze néhány órás tanfolyam, melyen a vállalatirányítási rendszer használatát mutatják be
- *Számítástechnikai tanfolyamok:* MS Office programok felhasználói szintű ismerete.
- *Idegen nyelv (angol, német) tanfolyamok:* A kötelező nyelv az angol. Ritkán használják, mert a kiválasztási folyamatnál a felvétel feltétele a megfelelő angol nyelvtudás.
- *TTM (Time to Market) és PDP (Product Development Process) képzések:* A folyamatok megismerése és logikájuk megértése.
- *Beszerzési tárgyalástechnika:* A rendelkezésre álló információk teljes körű és alapos feldolgozása révén hatékonyan felkészülni a tárgyalásra. Magabiztosan és céltudatosan kommunikáció a beszállítókkal a tárgyalás során.
- *TQ37 (Folyamataudit):* Üzemi folyamatok/részfolyamatok javítására, tökéletesítésére szolgáló szeminárium a sorozatgyártásban, illetve termék előállításnál, továbbá szolgáltatásban.

A kötelező oktatások elvégzése a munkába állást követő 2-3 hónapon belül teljesítendő. A választható modulok felsorolásképpen:

- Konfliktuskezelés
- Kommunikáció
- Prezentációs technikák
- Problémamegoldás
- Projektmenedzsment
- Időgazdálkodás és munkaszervezés
- Interkulturális tréning (Magyarország - Külföldi képzés)

A választható képzésekre a munkatársak meglehetősen eltérően jelentkeztek. Voltak, akik kifejezetten pozitív hozzáállást mutattak és szerettek volna minél több tréningre jelentkezni, de hallottam olyan véleményeket is, amelyek szerint a kötelező modulokon kívül nem akarnak részt venni az opcionális oktatásokon. A továbbiakban utóbbi problémáról lesz szó. Az egyes osztály munkatársaival való beszélgetések során érdekes különbségeket tapasztaltam a képzésekkel kapcsolatos véleményekben, nézetekben. Sokan megemlítették, hogy nem mindig értik, hogy miről fog szólni a tréning, amelyen részt fognak venni, ők pontosan miben fognak fejlődni, miben segíti majd a munkájuk hatékonyságát. Nem volt világos céljuk a tanfolyam kezdetekor, sőt néhányan úgy érezték, hogy ez megint csak fölösleges időtöltés és az eredménye az lesz, hogy a napi feladataikkal el lesznek maradva.

Erre a problémára megoldás lehetne az, ha az adott tréningre jelentkező kollégával a csoportvezetője, vagy más, tapasztaltabb felettese, szervez egy közvetlen beszélgetést, akár egy közös ebéd keretében. A vezetőnek lehetősége lenne elmondani a képzés előnyeit, várható hatásait, meggyőzni a kollégát arról, hogy nem hiábavaló időtöltés lesz a részvétel. Esetleg saját példáját, hozzáállását megemlíteni, ő hogyan végezte el ezt a tréninget, hogyan készült fel rá és legfőképp, milyen eredményeket ért el annak segítségével. A munkatárs felteheti kérdéseit, sőt, érdemes célokat kitűzni és elvárásokat megfogalmazni a képzés előtt. A tréning vagy tanfolyam befejeztével pedig értékelni a tapasztaltakat, teljesültek-e az elvárások, illetve sikerült-e a kitűzött célokat elérni, ha nem sikerült, akkor miért nem stb. és mindezeket nemcsak rövidtávon, hanem egy bizonyos idő eltelte után is visszatekinteni és levonni a konklúziókat. El kell mondanom, hogy sok képzéssel kapcsolatban hallottam pozitív véleményeket is. Szerintem, ezek a jó tapasztalatok a tréningen résztvevők hozzáállásától is nagyban függött. Nem teljesen a képzésekhez tartoznak, de itt szeretném megemlíteni azokat az észrevételeket, véleményeket, amelyeket a kollégákkal való beszélgetések során ismertem meg. Sokan említették, hogy szívesen megismernék az adott terület folyamatait mellett más társ területeket is, a logisztikai, gyártási, minőségügyi rendszereket is és szeretnének dolgozni ezeken a területeken is.

Sokszor problémát jelent, hogy az új kezdő munkatársak nehezen sajátították el a munkájukhoz szükséges készségeket, gondolok itt konkrétan az SAP vállalatirányítási rendszer használatára vagy éppen a megfelelő alkatrészek rendelésére, ártárgyalások

lefolytatására. Úgy gondoltam, hogy ezen nehézségek, ha nem is könnyen, de orvosolhatóak és a következőkben néhány megoldást szeretném javasolni rájuk. Az új munkatársak könnyebb betanítását az alábbi módszerek segítségével lehetne végrehajtani.

- *Demonstrálás:* A munka informális betanítása a kezdő kolléga számára. Sok esetben elég, ha az új belépő elles néhány bevált módszert egy tapasztaltabb kollégától. Előnye, hogy a tanulás közvetlen kapcsolatban van a gyakorlati munkával. Hátránya, ha a tapasztaltabb munkatárs nem elég járatos az oktatásban, nem tudja megfelelően elmagyarázni a tevékenységeket, és nehézséget okoz neki a tanuló iránti empátia. Később a hiányos oktatás sokba kerülhet a vállalatnak és az egyénnek egyaránt. A tanulás ez esetben strukturálatlan és gyakran nem megfelelő a visszajelzés.
- *Betanítás:* Az előzőnek a fejlettebb változata, mindenképpen strukturáltabb, mint a demonstrálás.
- *Mentori rendszer:* Ez elsősorban a vezetők számára kialakított betanítási módszer, azonban tapasztalataim alapján nagyon hasznos lehet a beosztottak esetében is. A mentor lehet egy idősebb, tapasztaltabb, megfelelően képzett kolléga vagy felettes, aki támogatja mentoráltjait a feladatok végrehajtásában, és betekintést nyújt a szervezet kultúrájába. Közvetlenebb kapcsolat alakulhat ki közöttük és előnye, hogy gyakran növeli a pártfogolt önbizalmát és hozzájárulhat a szervezeten belüli karrierjének elindításához. Hátránya, hogy nem biztos, hogy a mentor képes hatékony kapcsolatot kialakítani a mentoráltjával.
- *Önfejlesztés:* Egyéni fejlesztő munka, ami nem zárja ki a támogatást. Az önfejlesztés során az ellenőrzés és az irányítás is elsősorban az egyén kezében van, mivel a fejlődni akaró ember tudja leginkább, hogy hol van szüksége fejlődésre és a tervezett és végrehajtott tevékenységgel létrehozta-e a kívánt változást. Természetesen a megfelelő visszajelzés ebben az esetben is nagyon fontos.
- *A folyamatok dokumentálása, útmutató készítése:* Sokat segíthet egy folyamatleírás, például abban az esetben, ha az újonnan belépő alkalmazottban felmerülnek különböző kérdések a munkafolyamatokkal kapcsolatban, akkor utána tud járni azoknak, és amennyiben nem talál megoldásokat, megkérdezi mentorát, idősebb munkatársát. Ehhez nagyfokú önállóság és proaktivitás szükséges.

Véleményem szerint ezen javaslatok közül az egyes osztályon mind megvalósítható, a legegyszerűbb talán a demonstrálás, a kezdő kolléga odaül egy tapasztaltabb mellé és figyeli a tevékenységeit. Legideálisabb eset, ha egyszerre mindegyik módszert tudnánk alkalmazni, ehhez mindkét fél részéről szükséges türelem és empátia, ám ezt gyakorlatba sokszor nagyon nehéz átvinni. A kezdő munkatársaknak az új ismeretek elsajátítása nagy kitartást igényel, a csoportvezetők részéről pedig lényeges a motiváló, példamutató magatartás.

### **Vezető hozzájárulása a munkatárs fejlesztéséhez**

Szeretném kiragadni az utolsó mondatból a motivációt. A multinacionális, versenyelőnyre törekvő cégeknél tapasztalható, hogy a siker egyik fontos tényezőjeként tekintik a dolgozók motivációját, proaktivitását. Ezért érdemes arra törekedniük, hogy az alkalmazottaik ne tekintsék a munkába betöltött szerepüket mereven meghatározottnak. Ehelyett használják képességeiket, kezdeményezzenek és működjenek együtt. Az egyik lehetséges megoldás, hogy a kiválasztás során eleve ilyen típusú jelölteket válogassanak ki. A legtöbb esetben azonban a már meglévő dolgozókat kell fejleszteni. Ez utóbbi, az alapja, a tanuló szervezet kialakítására irányuló törekvéseknek. A proaktivitás és a motiváció egyrészt tehát személyiségjegy, másrészt a szervezeti tényezők eredménye.

Mint már említettem, nagyon fontos a vezetők szerepe. Elsősorban nekik kell a tanulás serkentőjévé válniuk. Tehát érdemes olyan tevékenységeket kezdeményezniük, amelyek elősegítik a motivációt, például a feladatokkal, munkákkal és érdeklődéssel összhangban lévő tréningeket, a nyitott kommunikációt és az egyéb, munkán kívüli tevékenységeket. Ezenkívül a vezetők feladatai közé sorolható, hogy biztosítsák a jó munka feltételeit és utókövessék, ellenőrizzék, hogy megvalósul-e a várt teljesítmény. Érdemes elgondolkodni azon, hogy, ha egy jól kiválasztott alkalmazott huzamosabb időn át nem megfelelően teljesít, akkor a vezetője ezért mennyire felelős. Talán a beosztott nem ért valamit, vagy téves elképzelése van a feladatával kapcsolatban, esetleg a jutalmazási rendszerrel van a baj. Nyílt, őszinte kommunikációval, motiválással ezek orvosolhatóak, de természetesen ehhez, nemcsak a vezető hozzáállása szükséges, hanem a dolgozó proaktivitása is. Egy multinacionális cégnél éppúgy fontosak az egyének, mint a csapatok motiválása. A csapatszellem, a vezetés, az interperszonális készségek, a

kommunikáció és az értékrend mind olyan tényezők, amelyek lényegesen befolyásolhatják a teljesítményt.

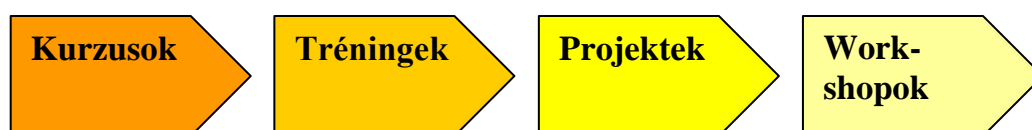
A beosztottak olyan mértékben tanulnak, amennyire érdeklődőek és motiváltak, például, ha a fejlesztendő kompetencia fontos a munkájuk jobb elvégzéséhez, valamint a kérdéses készség fejlesztése személyes fejlődési céljukká válik. Ha az emberek motiválatlanok a tréningek valószínűleg hatástalanok lesznek. Ezért a véleményem, hogy a vezetőknek világossá kell tenni a résztvevők számára, hogy milyen előnyökkel jár a képzés sikeres elvégzése a munka, karrier vagy akár a személyes célok szempontjából.

Ahhoz, hogy a vezetők elérjék, hogy a beosztottaik magukénak érezzék a szervezetet, hatékonyan és motiváltan dolgozzanak, érzelmi intelligencia szükséges. Az érzelmi intelligencián alapuló tanult képességeket, melyek kiemelkedő teljesítményt okoz, érzelmi kompetenciának nevezzük. Az érzelmi kompetenciák fejleszthetőek, de a fejlesztése tudatos erőfeszítéseket igényel. Munkahelyi körülmények között a fejlesztés két alapvető formája az egyéni tanácsadások és a csoportos tréningek lehetnek. Középszintű szinten az utóbbi a legelterjedtebb módszer. A csapatvezetők számára tehát mindenképpen javasolnék érzelmi kompetenciát fejlesztő tréningeket, de ugyanez hasznos lehet a csoportvezetőknek is. Ezért véleményem szerint, a vezetőképző programba érdemes lenne ilyen tréningeket is beilleszteni.

A tapasztalataim és megfigyeléseim alapján személyzetfejlesztésre tehát ezen javaslatokat tettem, a következő fejezetben következtetéseket és néhány kompetencia-vizsgáló módszert fogok ismertetni.

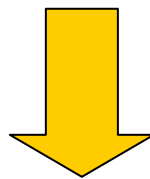
### **3. 3. Egyetem felelőssége az életre való felkészülésre**

Mivel a hallgatók nagy része a diploma megszerzése után, kerül ki a munkaerőpiacra, ebből kifolyólag, azt lehet mondani, hogy az egyetem előtere az igazi felelősségteljes életnek. Ezért tartom fontosnak, hogy olyan elő- és felkészítő kurzusokat kerüljenek meghirdetésre, mely nemcsak az adott szaktárgyi tudását biztosítja, hanem az élethez szükséges boldogulásra is felkészít.



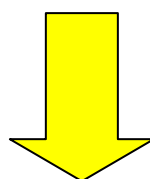
### ◆ Tantárgyi megoldások, tréningek

Mivel az álláskeresői rámenősség teszt válaszainak az eredménye, hogy a hallgatók nem csak közepes szinten bátrak, ha vállalati vezetőkkel, vagy kapcsolattartókkal kell felvennie a kapcsolatot, illetve az állásinterjún nem mernek kérdezni. Az ilyen jellegű problémák kiküszöbölésére a legalkalmasabb, ha különböző tréning jellegű kurzusok vannak meghirdetve, mint például interjútechnika tréning, munkaerőpiaci tréning, mely elősegíti azon készségek és képességek fejlesztését, ami az állásinterjún vagy a munkaerőpiacon hasznosak, illetve elengedhetetlenek. Mivel nemcsak a munkahelyen éri stressz a fiatalokat, hanem már egyetemi tanulmányaik alatt is, ezért mindenképpen fontos, hogy a kurzusok erre a kérdéskörre is kiterjedjenek, illetve a problémamegoldás fázisainak a megismerését is elősegítsék. Az említett kurzusjavaslatok nem ismeretlenek, mert már a Vezetéstudományi Intézet széles ez irányú kurzus, illetve tantárgyi palettával rendelkezik és mivel az igény egyre fokozódik a hallgatók részéről, ezért éreztem fontosnak, hogy megemlítssem.



### ◆ Projektek

Az egyik leghasznosabb terület, amikor a hallgató maga van bevonva kisebb-nagyobb projektfeladatok megoldásába, mind intézeti, kari, mind egyetemi szinten. Ezen belül a team-munka minden területét megismerheti, illetve egy projekt teljeskörű lebonyolításában is részt vehet. Személyes tapasztalataim alapján megállapíthatom, hogy a vállalatok, munkaadók jó szemmel nézik és előnybe részesítik, ha a hallgató egyetemi tevékenységén kívül is vállal plusz feladatot, illetve a későbbiekben a megszerzett tapasztalatokat átültetheti a munkahelyi feladatainak az elvégzésébe.



◆ **Work-shopok, találkozók**

Work-shopok keretében a kutatási eredményeket prezentálhatják, így már a hallgatók prezentációs technikája is fejlődik. Az ilyen jellegű találkozók nemcsak a szakmai problémák megvitatására megfelelő, hanem ami talán még fontosabb, hogy olyan vállalati vezetőkkel találkozhatnak, ami egy kapcsolatépítési találkozóknak is nevezhető. Erre példa, a karrier napok szervezése, ahol személyesen találkozhatnak nagy vállalatok vezetőivel, és emellett még ismereteiket is bővíthetik az előadások és cégprezentációk keretében.

## ÖSSZEGZÉS

Az életminőség ma egyike mind a köznyelvben, mind pedig az orvosi, élettani szakirodalmakban igen gyakran használt fogalmaknak. Történetileg az életminőség szót először a gazdasági növekedés fenntarthatatlanságának kritikájaként néhány kutató használta, azonban a mai napig nincsen általánosan elfogadott definíciója. Az életminőség lényegében a boldogsággal azonos, s hétköznapi értelemben az étellel való elégedettség, illetve elégedetlenség mértékét lehet leginkább definiálni.

Mivel az életminőséget szinte lehetetlen egy meghatározott módszerrel mérni, ezért ennek véghezvitelére számos modell jött már létre. Mivel ennyire összetett, így a befolyásoló tényezőnek a bemutatása is igen sokrétű feladat. Az életminőség tényezőinek a felmérésekor nemcsak a hazai bázisú irodalomra, hanem nemzetközi kutatások, elemzések eredményeire is érdemes támaszkodni.

Az életminőség gyakorlati értékelése egy 300 fős minta megkérdezése alapján történt. A vizsgálati eredmények célirányosan a megkérdezettek jövőképeinek és céljainak meghatározására irányultak. Az eredményekből le lehetett szűrni, azon hiányosságokat és problémákat, melyek korrigálásra, illetve javításra szorulnak egyetemi és vállalati szinten. Az egyetemi megkérdezések mellett, vállalati példán keresztül illusztráltam a személyi fejlődés lehetőségét.

Összegzésképpen megállapítható, hogy egy kidolgozott kompetencia modell biztosítani tudja az emberi erőforrások integrált kezelését. Jól kommunikálható keretrendszer biztosít, mivel a kívánatos magatartás – változtatásokat a munkatársak felé a kompetenciákon keresztül lehet közvetíteni. A kompetencia definíciók, leírások útmutatásokat adnak a munkavállalók számára a munkahelyi viselkedésüket illetően. Ezek segítik a szervezeti célok elfogadását a kompetenciákhoz kötődő fejlesztéseket. A munkavállalók tisztán látják azt, hogy milyen szinten kell teljesíteniük ahhoz, hogy sikeresen ellássák a munkaköri feladataikat. Azzal is szembesülnek, hogy egyéni fejlődésük terén milyen kompetencia szinten állnak, és egy esetleges munkakörváltáshoz milyen szintű kompetenciák szükségesek. A kompetenciák használatával ösztönözni lehet az adott cég számára fontos kompetenciák megszerzését.



## MELLÉKLETEK

### I. számú melléklet

#### International Living magazin felmérése 2008

Ország	Megélhetési költség	Szabadidő, kultúra	Gazdaság	Környezet	Szabadság	Egészség	Infrastruktúra	Biztonság	Klíma	Végeredmény
1 Franciaország	50	98	85	72	100	100	95	100	87	85
2 Svájc	35	91	100	78	100	98	94	100	77	84
3 Egyesült Államok	59	79	89	72	92	74	100	100	86	83
4 Luxembourg	36	81	98	80	100	92	78	100	83	82
5 Németország	45	87	69	83	100	94	85	100	79	80
6 Ausztrália	36	75	68	80	100	91	91	100	93	79
7 Olaszország	51	100	58	74	100	93	65	100	87	78
8 Új-Zéland	43	87	60	83	100	92	65	100	84	77
9 Spanyolország	50	72	54	75	100	94	71	100	87	76
10 Hollandia	32	85	60	67	100	91	88	100	85	75
11 Norvégia	27	82	78	78	100	95	61	100	71	74
12 Belgium	24	88	60	64	100	92	88	100	86	74
13 Argetína	66	71	44	66	100	86	63	100	93	74
14 Ausztria	31	83	61	87	100	90	70	100	76	74
15 Uruguay	67	76	40	72	100	80	62	100	93	74
16 Kanada	47	78	63	62	100	88	82	100	67	74
17 Japán	14	97	75	71	92	94	69	100	84	74
18 Portugália	52	76	44	74	100	91	62	100	93	74

19Málta	58	76	46	84	100	91	34	100	99	74
20Liechtenstein	37	80	71	65	100	85	65	100	82	74
21Izland	28	90	63	74	100	91	59	100	74	72
22Litvánia	58	72	43	81	100	84	56	100	79	72
<b>23Magyarország</b>	<b>54</b>	<b>81</b>	<b>43</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>71</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	<b>76</b>	<b>71</b>
24Dánia	20	60	65	84	100	90	72	100	78	71
25Finnország	28	69	63	68	100	86	75	100	76	71
26Costa Rica	63	68	39	100	100	82	50	93	60	71
27Svédország	11	76	63	75	100	87	88	100	68	71
28Bulgária	56	74	39	78	92	82	53	100	80	70
29Csehország	41	82	46	74	100	86	61	100	67	70
30Szlovénia	42	74	49	74	100	76	56	100	83	70

*Forrás: International Living Magazin <http://internationalliving.com/2008/01/qofl2008/>*

## IRODALOMJEGYZÉK

2. *Allart: Having, Loving, Being- An alternative to the swedish Model of Welfare Research* (Utasi 2006:287)
3. *Cambell, A., Converse, P.E, and Rogers, W.L.* (1976) *The quality of American life.* New York: Russell Sage Foundation
4. Food and Agriculture Organisation of the United Nations 2007 FAOSTAT
5. Glassman, Shapiro (1998) Depression and the course of coronary artery disease. *Am. J. Psychiatry*, 155(D)II.
6. *Hazan, C. and Shaver , P.* (1990) Love and work: An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280.
7. *Henczi L. – Zöllei K.:* (2007) *Kompetenciamenedzsment, Perfekt kiadó, Budapest*
8. HVG: Meixner Z. -A mosoly országa: hol volt a legjobb élni 2008-ban? (Megjelent: 2008. december 23.)
9. *Kiecolt-Glaser, J.K. Fisher, L.D. Ogrocki, P. Stout, J.Speicher, C.E and Glaser R.* (1987) Marital quality, marital disruption, and immune function. *Psychosomatic Medicini*, 49, 13-34.
10. *Kopp M. Kawachi I., Skrabski Á.,* (2003) Social capital in changing society: cross sectional associations with middle aged female and male mortality rates, *Journal Epidemiology and Community Health*, 57, 2, 114-119
11. *Kopp M - Kovács M. E.* (2006) A magyar népesség életminősége az ezredfordulón, *Semmelweis Kiadó, Budapest\_ pp. 84-85.*
12. *Kopp M. - Kovács M.E. szerk.* (2006) A magyar népesség életminősége az ezredfordulón, *Semmelweis Kiadó, Budapest\_ Gémes Katalin pp. 167-177.*
13. *Kopp M.* (2008) Magyar lelkiállapot 2008-Esélyerősítés és életminőség a mai magyar társadalomban, *Semmelweis Kiadó, Budapest pp. 288-321.*
14. *Murinkó L.* (2006): A szubjektív életminőség mértéke és társadalmi meghatározottsága hat európai országban. In: Utasi Á. (szerk.) 2006: A szubjektív életminőség forrásai: biztonság és kapcsolatok. MTA Politikai Tudományok Intézete. Budapest. pp. 251–276.
15. *Takács S.* (2007): Az ember és környezete- a környezetszennyezés humán következményei

16. *Sebestyén T.* (2005): Életminőség és boldogság. Polgári Szemle I. évfolyam 5. szám
17. *Susánszky É., Szántó Zs, Csoboth Cs., Purebl Gy.* (2000) Család: Erőforrás vagy veszélyforrás? Századvég, 16. pp. 45-59.
18. *Szintay I.* (2005) Minőségmenedzsment. Elmélet., Miskolc, Bíbor Kiadó. Lektor: Szakály D. ISBN 963 9634 06 9, pp. 5-210
19. *Thomas Hayden* (2007) National Geographic Földközeli kép különszám XIII. kötet
20. *Veress G.*(2005) Minőségügy
21. WHO adatbázis

### **Internetes oldalak**

22. <http://nol.hu/lap/mo/lap-20081114-20081114-13> (letöltve: 2009. október 5.)
23. <http://www.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/piramis.jpg> (letöltve:2009.szeptember 26.)
24. <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/index.jsp> (letöltve: 2009. szeptember 28.)
25. [http://www.csaladinet.hu/hirek/eletmod/penzugyek/1753/csaladbarat\\_munkahelyek\\_hazunkban](http://www.csaladinet.hu/hirek/eletmod/penzugyek/1753/csaladbarat_munkahelyek_hazunkban) (letöltve: 2009. október. 10.)
26. <http://www.unesco.hu/index.php?type=node&id=131> (letöltve: 2009. október. 15)