

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

DOKTORI TÉZISEK

Juhászné Klér Andrea

**SZEMÉLYES ÉN-HATÉKONYSÁG ELVÁRÁSOK ÉS KÖRNYEZETI HATÁSOK
SZEREPE A HUMÁN SEGÍTŐ SZAKEMBEREK PÁLYAFEJLŐDÉSÉBEN**

Pszichológia Doktori Iskola

Vezető: Prof. Dr. Oláh Attila, PhD

Munka és szervezetpszichológia program

Vezető: Prof. Dr. Faragó Klára, Csc

Témavezető:

Dr. Takács Ildikó, PhD, habil., BME

A bíráló bizottság tagjai:

Elnök: Dr. Rácz József, Dsc, ELTE

Belső bíráló: Dr. Ritoók Magda, CsC, ELTE

Külső bíráló: Prof. Dr. Bagdy Emőke, DSc, KRE BTK

Titkár: Dr. Szabó Laura, PhD., ELTE

Tagok: Dr. Kovács Zoltán, Csc, BCE

Dr. Billédi Katalin, PhD, ELTE BGGYK

Prof. Dr. Faragó Klára, CsC, ELTE

Budapest, 2014. június

I. Problémafelvetés

Az elmúlt néhány évtized során bekövetkezett gazdasági-társadalmi-politikai változások, a modern társadalom kihívásai új típusú segítő szakmákat hívtak életre az un. civilizált társadalmakban. Míg Nyugat-Európában és Észak-Amerikában már az 1930-as években, hazánkban közel 20 évvel ezelőtt jelentek meg első hivatásos képviselők: a szociális munkások, szociálpedagógusok, munkavállalási tanácsadók, addiktológiai konzultánsok... E különféle professzionális segítő kapcsolati tevékenységek közös célkitűzése, hogy a lehető legszélesebb értelemben vett egészséges társadalmi alkalmazkodást szolgálják. A segítő szakemberek által végzett tanácsadási tevékenység főiskolai, illetve egyetemi végzettséghez kötött, melynek lehetőségét az 1989-ben megindult felsőfokú szakmai képzések jelentették, s szolgáltatják ma is. Az azóta eltelt közel 25 év alatt a szakirányú végzettséggel rendelkezők száma a szociális képzésben meghaladja a 20 ezer főt, míg az első években mindössze 3-4 felsőfokú oktatási intézményben képeztek az országban fiatalokat, később több mint 20 képzőhelyen szerezhettek már diplomát a fiatalok.

A hazai szakalapítások hátterében két domináns elvárás rendszer, illetve az ezeknek való megfelelés igénye azonosítható. Egyrészt az egyre markánsabban megfogalmazódó társadalmi szükségletek, mint a drasztikusan növekvő munkanélküliség, a fokozódó egzisztenciális bizonytalanság, a hagyományos közösségek felbomlása, s a társadalom individualizációja nyomán egyre nyomasztóbban átélt társas támogatottság hiányérzete, másrészt az európai közösség elvárásaihoz való igazodás igénye.

A szociális szakemberek napi munkavégzése egy sok feszültséggel terhelt, életkilátásaikban jellemzően negatív jövőképpel rendelkező szereppartnerrel való közös problémamegoldásra irányul, melyben a segítő saját személyiségének érettsége, szakmai felkészültsége, s az interakcióban rejlő információk pontos analizálása kulcsfontosságú a munka eredményessége szempontjából. A segítő kapcsolat hivatalosan deklarált célkitűzése, hogy segítse az egyént, a csoportot vagy a közösséget a társadalmi integrációban, s csökkentse a kirekesztődést, illetve az ehhez kapcsolódó hátrányokat. (Budai, 1995., 2004) E tevékenység megvalósítása érdekében nyújt a szakember szolgáltatásokat, melyet intézményrendszer kialakításával, s a munka kereteit meghatározó szakpolitikával illetve jogi rendelkezésekkel támogat az állam. Ezen összetett, s az utóbbi években igen sok változással jellemezhető kontextusban végzik mindennapi munkájukat a szakemberek. Munkatevékenységük során fokozott pszichés terhelést jelent egyrészt a kliensek kiábrándultságából és csalódottságából fakadó, az államot és annak képviselőjét hibáztató sokszor dühös és indulatos szereppartner, másrészt a szakpolitika oldaláról egyre erőteljesebben megfogalmazódó kontrolligény – melyben szemben a korábban domináns „önkéntesség elvét” ma az „együttműködésre kötelezettség”, a szociális szolgáltatásra való érdemesültség elve veszi át. (Budai, 2006., Kozma, 2007.)

A hazai társadalmi közérzetre jellemző elégedetlenség, bizonytalanság és csalódottság (Hunyady, 2010.) ugyanakkor szintén befolyásolja azt a kontextust, melyben e segítő szakemberek pályájukra készülnek, s azt is, ahogy szakmájukat a mindennapokban gyakorolják. Saját szakmai identitásuk formálódását megnehezítő körülmény, hogy miután egy új szakmát képviselnek, a felsőfokú képzés megkezdése előtt jellemzően csak kevesen találkoznak ilyen munkát végző szakemberrel, s így az adott foglalkozási szereppel kapcsolatos elképzeléseik is jóval bizonytalanabbak. (Fónai és mtsai, 1999., Juhász, 1999.) Hasonlóképp kihívást jelent számukra a szakma alacsony társadalmi presztízse, hisz a diplomás foglalkozások közt gyakran az utolsók közt szerepelnek a rangsorban. (Keszi és mtsai, 2008.) Szakmai eredményességük, személyes karrierjükkel kapcsolatos élményeik minősége meggyőződésünk szerint egyaránt függ az őket körülvevő társadalmi és szakmai

környezetből fakadó lehetőségektől, valamint a saját személyiségükben rejlő potenciáljuktól. Jelen kutatásban e két feltételrendszer egyes tényezőinek szerepét, s azok egymásra hatását kívánjuk vizsgálni a relevánsnak tekinthető szakirodalmi adatok és a szociális szakma területén felhalmozott tapasztalati tudás által.

Célkitűzésünk, hogy a szociális szakmára készülő fiatalok, s az ott tartósan elhelyezkedők számára olyan következtetéseket fogalmazzunk meg, amely saját pályaszocializációjukat eredményesebbé teheti, s ezáltal mind teljesítményükben, mind pedig a munkával való elégedettség területén jobb eredményeket érhetnek el. Tekintettel arra, hogy az átélt munkaelégedettség, valamint az általuk megvalósított szakmai tevékenység eredménymutatói mind aktuális szereppartnereik - vagyis klienseik életében, mind pedig az általuk szolgált társadalmi haszon – vagyis a társadalmi hátrány csökkentése szempontjából jelentős befolyást gyakorolnak, így a folyamat hatásai szélesebb körben is érvényesülnek.

II. Elméleti háttér

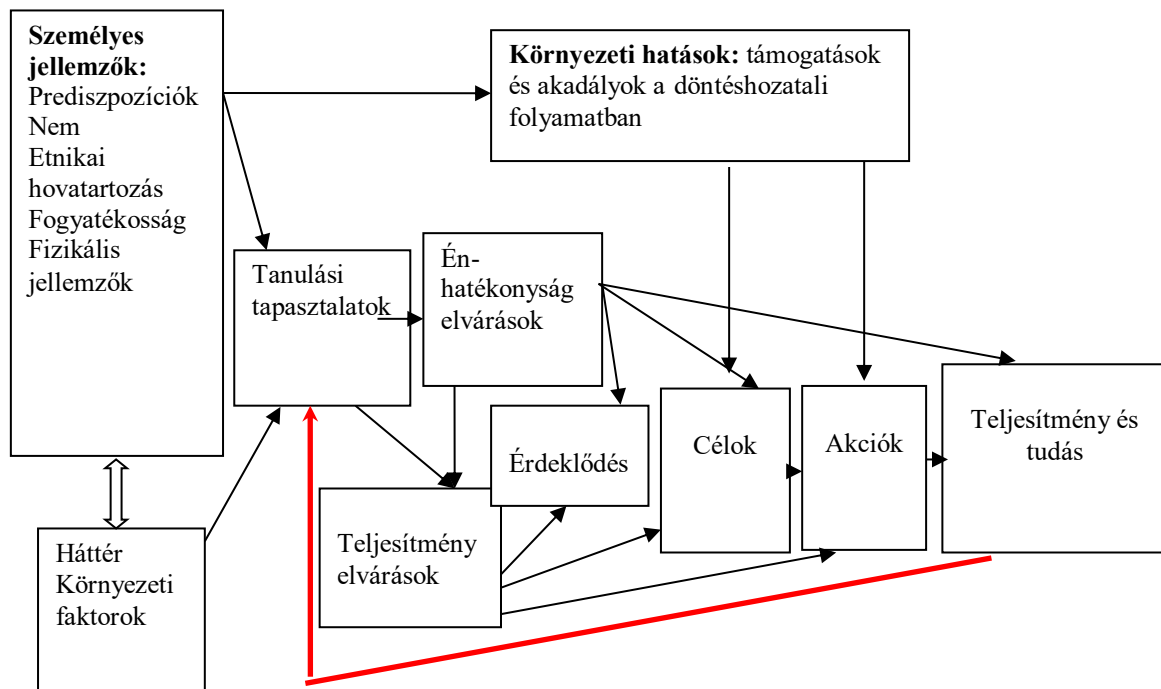
Az észlelt én-hatékonyság elvárások szerepe a személyiség működésében

A szociál-kognitív személyiségelmélet szerint az egyén egyszerre alakítója és terméke is saját környezetének. A személyiség értelmezése során ennek megfelelően központi helyet kap az észlelt én-hatékonyság Bandura által meghatározott fogalma, s annak vizsgálata, hogy miként vezérli e konstruktum, más szociokognitív tényezőkkel összhangban az emberi viselkedést, s a környezethez való adaptáció folyamatát. Bandura elméletének kidolgozását követően jelentős mennyiségű empirikus vizsgálat keretében tesztelték a személyiségvonás hatását az emberi viselkedés különféle vonatkozásaiban. (Gore et al, 2000., Gianakos, 2001., Foud et al, 1996., Jadidian et al, 2012., Judge-Bono, 2001., Bandura, 2006., Lent-Brown, 2006, Lent et al., 2003., Lent et al, 2008., Ochs-Roessler, 2008., Rogers et al. 2009.) Az emberek általában folyamatos törekvést mutatnak arra, hogy kontrollálják azokat az eseményeket, melyeknek részesei. Amennyiben sikeresek, az bejósolhatóbbá teszi jövőjüket, s mind személyes mind pedig szociális előnyökre számíthatnak életükben. Az, hogy egy adott személy saját életpályája alakítójának vagy áldozatának érzi magát, nagymértékben függ attól, hogy mennyiben sikerült támogató környezetet létrehoznia saját elképzelései megvalósítása szempontjából. Az észlelt én-hatékonyság fogalmát Bandura a következőképp határozta meg: „a hite valakinek abban, hogy milyen kapacitása van megszervezni és kivitelezni azon akciók sorozatát, ami a kívánt teljesítmény eléréséhez kell”. (Bandura, 1986. id. Lent-Brown, 2006., 15. o.) Míg az önbecsülés fogalma önmagunk értékének megítélését jelenti, addig az észlelt én-hatékonyság a személyes kapacitás megítélésére vonatkozik. Fontos megemlíteni, hogy az, hogy valaki hisz valamilyen képességében, még nem jelenti feltétlenül azt, hogy szereti és becsüli önmagát. Lehetünk valamilyen tevékenységünk során ügyetlenek, anélkül, hogy bántaná önbecsülésünket, ha az aktivitás olyan területre vonatkozik, amely nem fontos része saját önértékelésünknek. Ha viszont olyan tevékenység kapcsán jelenik meg a pozitív én-hatékonyság élmény, mely fontos számunkra, akkor a két személyiségdimenzió összefüggést mutat, vagyis az adott szituáció pozitívan befolyásolhatja önértékelésünket. Önmagunk kedvelése ezek szerint tehát nem feltétlenül hoz létre teljesítményt, egy tevékenység megfelelő színvonalához több kell, mint a magas önbecsülés. Míg az önbecsülést nem kontextusfüggő személyiségjellemzőként definiálják, addig a személyes én-hatékonyság élményt kifejezetten szituációhoz kötik.

Az én-hatékonyság szerepe a karrierdöntésben és a munka vonatkozásában

Bandura észlelt én-hatékonyság fogalma a karrierfejlődés vonatkozásában is releváns konstruktumnak bizonyult. Lent, Brown és Hackett (1994) az általuk kidolgozott szociál-kognitív karrier modellben arra tettek kísérletet, hogy az addig megvalósult empirikus kutatások eredményeit összegezve, egy integratív modellben értelmezzék a karrierdöntés folyamatát meghatározó legfontosabb tényezőket.

1. sz. ábra: A szociál-kognitív karriermodell



Forrás: Lent, R.W.-Brown,S.D.-Hackett,G. (1994) magyarul: Kiss István, 2009., 24.o.

Elképzelésük kiindulópontja volt, hogy az emberek különbözősége kultúrájuk, személyiségük, genetikai adottságaik, szociokulturális háttérük, egészségi állapotuk és gondolkodásmódjuk befolyásolja véleményüket a karrierlehetőségeink vonatkozásában. A modell alkotójának egyik fontos célkitűzése volt, hogy olyan komplex modellt alkossanak meg, mely integrálni képes a korábban már leírt összefüggéseket és tudáselemeket a karrierfejlődés tekintetében. Ennek keretén belül a következő aspektusokat vették figyelembe:

- összerendezni az egymással összefüggést mutató konstrukciókat (pl.: énkép, énhatékonyság...)
- teljesebb magyarázatot adni a karrier kimenetekkel összefüggő tényezőkkel kapcsolatban az eddigi modellekhez képest, (pl.: elégedettség, stabilitás)
- értelmezhetővé tenni a látszólag eltérő konstrukciók közti viszonyokat (én-hatékonyság, érdeklődés, képességek...).

A modell ugyanakkor tartalmazza azokat a tapasztalati, tanulási és kognitív folyamatokat is, amelyek a karrierfejlődési folyamat szempontjából relevánsak. Teóriájukba beépítették

korábban született karriermodellek egy-egy részletét is, így pl.: Holland típusait (1997 id. Lent-Brown, 2006.), Super gondolatát az életszerepek fontosságáról (1996), Dawis (1996) elképzelését a képességek vonatkozásában.(Lent-Brown, 2008.) A szociál-kognitív karriermodell egyik meghatározó aspektusa a Személy - Környezet interakció középpontba állítása. Eltérően azonban a korábbi karrierteóriáktól, pl.: Dawis modelljétől, Super és Savickas elképzeléseitől, ahol vonás jellegű értelmezést kap, Holland pedig tipológiája sarokköveiként kezeli azok egyes formáit, itt a Személy – Környezet kapcsolat dinamikus tartalma kerül a középpontba. Lent, Brown és Hackett (1994) a személyes különbözőségek a környezeti faktorok és a viselkedés között egy olyan triadikus viszonyt feltételez, ahol a tagok kölcsönösen hatnak egymásra, s együttesen magyarázzák a karrierérdeklődést és a karriercélokat.

III. A vizsgálat bemutatása

1. A vizsgálat célja és hipotézisei

Vizsgálatunk célja: egyes személyiségvonások, az én-hatékonyság és kontroll elvárások, valamint a társas környezeti hatások szerepének igazolása és jellemzése a szociális szakemberek pályaszocializációjának különböző szakaszaiban. A nemzetközi kutatásokban már eredményesen alkalmazott én-hatékonyság és munka kontroll mérőeszközök hazai mintára történő adaptálása. Célkitűzésünk, hogy eredményeink a szociális képzésben részt vevő oktatók, a gyakorló szakemberek, s a hazai pályatanácsadók szempontjából egyaránt hasznosíthatóak legyenek, a szociális szakemberek eredményes pályaszocializációjának támogatása érdekében.

Vizsgálati hipotéziseink megalkotása során feltételezéseinkből három fő csoportot hoztunk létre. Ennek megfelelően, külön csoportot alkotnak a kifejezetten csak a hallgatói mintára vonatkozó hipotézisek (HH= hallgatói hipotézisek), a csak a szakmában dolgozókra vonatkozók (HD= dolgozói hipotézisek, és a valamennyi válaszadó eredményére vonatkozó hipotézisek (HK= közös hipotézisek).

HH1. A karrierdöntés én-hatékonyságának egyes összetevőit (mint az egyén önmagáról alkotott ítélete, a célok kiválasztása, a tervezés, és a problémamegoldás) befolyásoló személyiségjellemzők közül az ÉRZELMI STABILITÁS, LELKIISMERETESSÉG, BARÁTSÁGOSSÁG és a „MUNKA BELSŐ KONTROLL” élménye pozitív hatást gyakorol a KARRIERDÖNTÉSI ÉN-HATÉKONYSÁGRA.

HH2. A személyiségjellemzők hatása leginkább a hallgatók személyes TANULÁSI TAPASZTALATAIn keresztül befolyásolja karrierdöntési én-hatékonyság élményüket.

HH3. A hallgatók KARRIERDÖNTÉSI ÉN-HATÉKONYSÁG élményének erőssége pozitív hatást gyakorol további PÁLYATERV-eikre, saját pályájukkal kapcsolatos célkitűzéseikre, és jövőelvárásaikra.

HD1. Azok a szakemberek, akik inkább támogatónak azonosítják társas környezetüket, magasabb szakmai én-hatékonyságról számolnak be, mint azok a pályatársaik, akik ezzel ellenkezőleg vélekednek.

HD2. Azok a szociális pályán dolgozó szakemberek, akik tapasztalataik alapján olyan tevékenységet választottak szakmaként, melynek mindennapi gyakorlásához saját személyiségük és környezetük egyaránt megfelelő feltételrendszert biztosít, s ily módon

tartósan elkötelezettebbek hivatásuk iránt, azok magasabb élet-elégedettséget élnek át társaikhoz képest.

HK1. A SZOCIÁLIS MUNKA SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁG élményének egyes összetevőit (mint: HELYZETELEMZÉS, PROBLÉMAMEGOLDÁS, EMPÁTIA, SZOCIÁLIS KÉSZSÉGEK TANÍTÁSA) befolyásoló személyiségjellemzők közül az ÉRZELMI STABILITÁS, a LELKIISMERETESSÉG, a BARÁTSÁGOSSÁG és az átélt MUNKA BELSŐ KONTROLL élménye, pozitív hatást gyakorol az észlelt szakmai én-hatékonyagra.

HK2. Feltételezésünk szerint, a tartós személyiségjellemzők közül a LELKIISMERETESSÉG és a MUNKA BELSŐ KONTROLL értéke, valamint a személy által észlelt SZOCIÁLIS MUNKA SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁG értéke közötti viszonyt befolyásolja, hogy milyen minőségűnek ítéli meg az adott egyén, önmaga és választott pályája közt az illeszkedést.

HK3. A hallgatók és a szakmában dolgozók körében végzett vizsgálat közös hipotéziseként feltételeztük, hogy a szociális pályán töltött idő növekedése a szakmai én-hatékonyág értékének növekedését eredményezi, vagyis aki több szakmai tapasztalattal bír, az feltehetőleg magasabb kompetencia szintet él át saját szakmai tevékenységei vonatkozásában.

HK4. : A hallgatók és a szakmában dolgozók szakmai én-hatékonyág élményének erőssége pozitív hatást gyakorol további pályaterveikre, saját pályájukkal kapcsolatos célkitűzéseikre, és jövőelvárásaikra.

HK5. A szociális pálya iránti elköteleződés mértékét, s a PÁLYATERVEK jellemzőit mind a hallgatók, mind pedig a szociális szakemberek körében meghatározzák a lelkiismeretesség és a belső kontroll, értékei mellett, a szakmához történő észlelt illeszkedés és a szakmai én-hatékonyág vonatkozásában szerzett pályaszocializációs tapasztalatok.

HK6. Azok a személyek, akik pályaterveikben hosszabb távon is elkötelezettnek mutatkoznak a szociális szakma iránt – jól körülírható csoportot alkotnak bizonyos személyiségjellemzőik és szakmai én-hatékonyáguk tekintetében azokhoz képest, akik pályamódosításra készülnek jelenleg.

2. A vizsgálati minta és a mérőeszközök bemutatása

Vizsgálatunk során két fő csoportban gyűjtöttünk adatokat. Egyrészt felsőoktatásban tanuló szociális munkás/szociálpedagógia szakos hallgatóktól, másrészt olyan aktívan dolgozók körében, akik szociális diplomával rendelkeznek, s jelenleg is dolgoznak a szakmában. A vizsgálati minta kialakítása során kiemelt szempontként jelent meg, hogy a pályaszocializáció különféle szakaszában lévő szakemberek adatai kerülhessenek összehasonlításra és elemzésre, így az első éves nappali tagozatos, szakmai tapasztalatokkal egyáltalán nem rendelkező hallgatóktól kezdve, a több mint 20 éve pályán lévőkig gyűjtöttünk adatokat. A vizsgálat során 497 hallgató adatait elemeztük. Megkeresésük az egyetemeken oktatóin, és vezetőin keresztül történt, akik engedélyt is adtak a diákok körében történő adatgyűjtéshez. A diákok vizsgálatban való részvétele önkéntes és anonim volt, a kérdőíveket a hallgatók papír-ceruza alapon töltötték ki. A hallgatók összesen 8 intézményből kerültek ki. A mintában a hallgatók 11,1 %-a férfi, míg 88,9%-uk nő. Közülük 51,5% szociális munka alapszakon tanul, 38% szociálpedagógián, szintén ba szinten, míg 10,4% szociális munkás képzésben mesterszakra

jár. A válaszadók 41,4 %-a nappali tagozatos, míg 58,6%-uk levelezős hallgató. A hallgatók életkora 18 és 61 év között van.

A szakmában dolgozó, s felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében on-line módon történt meg az egyes kérdőívek kitöltése, önkéntes adatszolgáltatás keretében. A minta kialakítása során kitüntetett szempont volt, hogy lehetőleg az ország minél több régiójából, s többféle intézménytípusból gyűjthessünk adatokat. A több száz elküldött emailre mindössze 116 fő töltötte ki maradéktalanul a kérdőívcsomag egyes tételeit, így ezek kerültek statisztikai feldolgozásra. A kérdőíveket 12 férfi és 104 nő töltötte ki. A válaszadók életkora 21 és 59 év között mozog, az átlagéletkoruk 37,84 év. A szakmabeliek közül (27,6 %) az utóbbi 5 éven belül kezdte meg munkáját szociális szakemberként, míg 5-10 év közötti időt töltött a pályán 19,8 %, 11 és 20 év közötti időtartamban dolgozik már a megkérdezettek közül 45,7%, s 20 évnél régebben szociális szakember 6,9%.

A vizsgálat eszközei

A tervezett vizsgálat célkitűzéseinek megfelelően egy több egységből álló kérdőívcsomagot állítottunk össze, ahol a kérdések jelentős része azonos volt a hallgatói és dolgozói minta vonatkozásában, míg a pályaszocializációs szakasz sajátosságaihoz illeszkedően önálló kérdésekkel is kiegészítettük azt, az egyes alminták esetében. A kérdőívcsomag a szociodemográfiai és szociokulturális háttérrel feltérképező kérdések mellett a következő részekből állt:

Karrier- döntéshozatali én-hatékonyság kérdőív-rövid változat (CDSE–SF, Betz/Taylor, 1996.)

Szociális munka én-hatékonyság skála (Social Work Self-Efficacy Scale –SWSE, 2002. Gary Holden és munkatársai)

Kontroll helye – a munka világában (Work Locus of Control, WLCS, Paul Spector, 1988.)

Big Five Inventory * - (BFI, John et al., 1991)

Élettel való elégedettség skála - (Satisfaction with Life Scale - SWLS, Ed Diener, 1985.)

Szervezeti kultúra kérdőív – (Quinn nyomán – Török L. G., 1998)

Méréseink során 2 saját fejlesztésű kérdőívet is használtunk, melyeknek hallgatói és dolgozókra vonatkozó verzióját is elkészítettük: A pályaszocializáció során szerzett tapasztalatok megítéléshez egy „**Hallgatói FIT**”-, és egy „**Szakma FIT**” kérdőívet, mellyel azt kívántuk felmérni, hogy milyen mértékűnek tartják a válaszadók saját képességeiknek, illetve személyiségüknek az összeillését az általuk választott szakmával. Egy „**Pályaterv**” kérdőívet, mellyel a szociális pálya iránti elköteleződés szintjét kívántuk mérni.

IV. Összegzés

1. Legfontosabb eredményeink

A hallgatókra vonatkozó hipotézisvizsgálatok eredményeinek összefoglalása

H1. A karrierdöntés én-hatékonyságának egyes összetevőit (mint az egyén önmagáról alkotott ítélete, a célok kiválasztása, a tervezés, és a problémamegoldás) befolyásoló személyiségjellemzők közül az ÉRZELMI STABILITÁS, LELKIISMERETESSÉG,

BARÁTSÁGOSSÁG és a „MUNKA BELSŐ KONTROLL” élménye pozitív hatást gyakorol a KARRIERDÖNTÉSI ÉN-HATÉKONYSÁGRA.

Első hipotézisünk, részben igazolódott, miután az egyes személyiségvonások tekintetében voltak olyan én-hatékonyság dimenziók, melyekben szignifikáns pozitív hatást mértünk. A MUNKA világra vonatkozó BELSŐ KONTROLL attitűd esetében azonban negatív irányú szignifikáns korrelációt kaptunk, feltételezésünkkel így tehát épp ellentétes eredmény született. A BARÁTSÁGOSSÁG, mint személyiségvonás tekintetében egyik én-hatékonyság skála esetében sem találtunk szignifikáns összefüggést, vagyis ez nem bizonyult csoportképző erőnek vizsgálatunk során. Ennek egyik lehetséges magyarázatát abban látjuk, hogy a szociális pálya kapcsán megfogalmazódó elsődleges pályakövetelmények közül ez az, mely széleskörben ismert, s így szinte kizárólag olyan fiatalok jelentkeznek a szakokra, kikre a társas viselkedés során fokozott mértékben jellemző ennek megjelenése. A BARÁTSÁGOSSÁG magasabb szintje tehát általában jellemző e mintára, s ezért nem várható, hogy a karrierdöntés során átélt magabiztosság tekintetében alkalmas változó legyen az egyes csoportok elkülönítésére.

1. sz. táblázat: A karrierdöntési én-hatékonyság skálák és az egyes személyiségváltozók összefüggései:

Karrierdöntési én-hatékonyság skálák	A többszörös lineáris regresszió szignifikancia szintje	F-próba értéke	R ²	Független változók	β érték	p
ÖNBECSLÉS	p=0,000	14,669	0,281	LELKIISMERETESSÉG	0,385	0,000
				ÉRZELMI INSTABILITÁS	-0,228	0,039
CÉLOK KIJELÖLÉSE	p=0,000	15,030	0,283	LELKIISMERETESSÉG	0,208	0,000
				MUNKA BELSŐ KONTROLL	-0,125	0,000
TERVEZÉS	p=0,000	11,064	0,229	LELKIISMERETESSÉG	0,274	0,000
PROBLÉMA-MEGOLDÁS	p=0,000	6,619	0,148	LELKIISMERETESSÉG	0,269	0,000

HH2. A személyiségjellemzők hatása leginkább a hallgatók személyes TANULÁSI TAPASZTALATAIn keresztül befolyásolja karrierdöntési én-hatékonyság élményüket.

Következő **hipotézisünk igazolást nyert,** hisz az elvégzett parciális korreláció számítás valamennyi vizsgált változó esetében kimutatta, hogy a személyiségvonások és a munka kontroll elvárások karrierdöntési én-hatékonyságra gyakorolt erejét a tanulási tapasztalat módosítja. A korrelációs együtthatók összehasonlítása során arra a következtetésre jutottunk, hogy a legdominánsabb hatást a LELKIISMERETESSÉG vonatkozásában gyakorolja a tanulási tapasztalat, hisz itt mértük a legnagyobb eltérést a kontroll feltétel melletti, illetve a normál felvétel variációban.

HH3. A hallgatók KARRIERDÖNTÉSI ÉN-HATÉKONYSÁG élményének erőssége pozitív hatást gyakorol további PÁLYATERV-eikre, saját pályájukkal kapcsolatos célkitűzéseikre, és jövőelvárásaikra.

Harmadik hallgatókra vonatkozó **hipotézisünk szintén beigazolódott**. A 442 hallgató adatainak bevonásával elvégzett korrelációelemzés eredményei szerint a két változó közt közepes erősségű ($r=,465$), szignifikáns ($p=0,01$) összefüggést találtunk, vagyis azok a hallgatók, akik karrierdöntéseik kapcsán magasabbnak ítélik meg saját kompetenciaszintjüket – jóval elkötelezettebbnek is vallják magukat a szociális pályán való elhelyezkedést illetően.

A szakmában dolgozókra vonatkozó hipotézisvizsgálatok eredményeinek összefoglalása

HDI. Azok a szakemberek, akik inkább támogatónak azonosítják társas környezetüket, magasabb szakmai én-hatékonyaságról számolnak be, mint azok a pályatársaik, akik ezzel ellenkezőleg vélekednek.

A dolgozók által azonosított társas támogatottság és a szakmai én-hatékonyaság összefüggésének igazolására többféle módszert választottunk. Egyrészt egy a Quinn-féle versengő értékek modellre épülő kérdőív alkalmazásával azt mértük fel, hogy mennyiben észlelnek magasabb szociális szakmai én-hatékonyaságot azok, akik úgy vélik, hogy szervezetükben a TEAM típusú kultúra tekinthető dominánsnak. Eredményeink alapján a szociális szakemberek 51,7%-a vélekedik úgy, hogy saját munkahelyén a TEAM kultúra jegyei azok, melyek leginkább megjelennek a mindennapi munkavégzés során, míg azt ezt követő leggyakoribb kultúrátípusnak a HIERARCHIA mutatkozott, 16,4%-al. A szociális szakmai én-hatékonyaság egyes alsóskáláival történő összehasonlítás során a 4 alsókála közül mindössze a Problémamegoldás vonatkozásában mértünk szignifikáns hatást ($r=0,253$, $p=0,001$), hipotézisünk eszerint tehát részben igazolódott. Ez az eredmény arra utal, hogy a munkahelyen megtapasztalt társas támogatottság erejét elsősorban azokban a szakmai feladatokban tekintik lényegesnek a szociális szakemberek, melyek során a problémakezelés különféle aspektusai kerülnek előtérbe. Az, hogy a munkatársak által nyújtott személyes és szakmai támogatás elérhető a szociális szolgáltatást nyújtó szakember számára az mind a kliensek, mind pedig a szakemberek szempontjából nézve lényeges erőforrás, hisz az esetek jelentős hányadában foglalkoznak manapság olyan problémákkal a szociális munkások, melynek megoldásához a különféle szakterületek (Adósságkezelés, foglalkoztatási tanácsadás, gyermekvédelem...) képviselői közti eredményes együttműködés lényeges alapfeltétel. Minél komplexebb és súlyosabb az a problémaszituáció, melyben a kliens segítségre szorul, annál nagyobb a jelentősége annak, hogy az esetvezetésben érintett szakember milyen szakmai-társas erőforrások mobilizálására képes, s hogyan tudja ezeket integrálni saját munkájába. Tekintettel arra, hogy az utóbbi néhány évben megjelent szakmai publikációk épp az ilyen jellegű esetek arányának és számának megnövekedéséről számolnak be, a munkahelyen megjelenő társas támogatottság kérdésköre az esetvezetés hatékonysága és a segítő szakember mentálhigiénés állapota szempontjából úgy véljük kiemelten fontos szempont.

Az észlelt szervezeti kultúra jellegzetességeit konkrét kérdések segítségével direkt módon tanulmányozó kérdőív mellett nyitott kérdések segítségével is vizsgáltuk, hogy vajon mi az, amit a szociális intézményekben dolgozók saját munkahelyük legfőbb értékeként azonosítanak. A nyitott kérdésre adott válasz kapcsán legtöbbször a munkahelyen kialakult csapatmunkát emelték ki, mint számukra meghatározó, pozitív értéket, mivel ezt a válaszadók 22,4%-a említette. A szociális munkások 9,4%-a nevezte meg az „empatikus környezet”-et, mint fontos tényezőt, mely hasonlóan az előző választípushoz szintén feltételezi a társas támogatottság magasabb értékét az adott munkakörnyezetben. E két választípus mellett ugyanakkor számos további olyan tényezőt is megneveztek a szakemberek (pl.: megbízhatóság, fejlődési és újítási lehetőség, rugalmasság,...), melyek kapcsán szintén összefüggést feltételezhetünk a munkahelyi környezet támogató jellegével, annak kulturális sajátosságaival. Eredményeink szerint tehát a szociális szakemberek jelenlegi munkahelyük legfontosabb értékei közt gyakran megemlítik azokat a tényezőket, melyek a szociális

környezet pozitív sajátosságaira, a társas támogatottság jelenlétére utalnak. Arra a kérdésre, hogy: „Mennyire támogató munkahelyi környezete saját szakmai célkitűzéseiben?”- a válaszadók jelentős része vélekedett úgy, hogy nagymértékben, melyet a 7 fokú skálán elért 5,31-os átlagérték is bizonyít. A munkahelyi stressz és az észlelt munkahelyi társas támogatottság összefüggéseit kutatva ugyanakkor azt is szignifikáns mértékben bizonyítottunk láttuk, hogy azok, akik magasabb társas támogatottságot élnek át, azok alacsonyabb szintű stresszt azonosítanak szakmai tevékenységeik során. ($r=224$, $p=0,05$)

Méréseink alapján tehát **mindegyik alkalmazott eljárás igazolta feltételezésünket, mely szerint a munkahelyi társas támogatottság pozitív módon járul hozzá a szociális szakemberek tevékenységének eredményességéhez**, mindazonáltal a szociális munkások olyan kompetenciáinak – mint az empátia, az elemzési készség vagy a szociális készségek tanítása – személyes megítélésében nem játszik moderátor szerepet.

HD2. Azok a szociális pályán dolgozó szakemberek, akik tapasztalataik alapján olyan tevékenységet választottak szakmaként, melynek mindennapi gyakorlásához saját személyiségük és környezetük egyaránt megfelelő feltételrendszert biztosít, s ily módon tartósan elkötelezettebbek hivatásuk iránt, azok magasabb élet-elégedettséget élnek át társaikhoz képest.

A szociális szakemberek élet-elégedettségének szintjét olyan változókkal összevetve vizsgáltuk, melyekről feltételeztük, hogy a pályaut szempontjából fontos jelzőértékkel bírnak. Így elemeztük a szakmához való illeszkedés mértéke (SZAKMAI FIT), a SZOCIÁLIS MUNKA SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁG, és a szakma iránti elköteleződés, vagyis a PÁLYATERV vonatkozásában. Eredményeink alapján a szakmához való illeszkedés (SZAKMAI FIT), ($r=0,315$, ahol $p\leq 0,01$) és a PÁLYATERV ($r=0,350$, $p\leq 0,01$) szignifikáns összefüggést mutat az általános élet-elégedettséggel. Hipotézisünk tehát igazolást nyert, hisz eredményeink szerint az, ha egy személy számára saját pályája művelése elégedettséget, örömet jelent, s az adott szakma iránt hosszabbtávon elköteleződni képes, az nem csak pályaelégedettségének mértékében mutatkozik meg, de kihat általános élet-elégedettségére. A szociális pályán dolgozók körében tehát a szakma iránti elkötelezettség mértéke együttjárást mutat az általános élet-elégedettséggel, vagyis azzal, hogy ki mennyiben tartja megfelelőnek, kielégítőnek önmaga számára jelenlegi életét.

A hallgatói és dolgozói mintára egyaránt vonatkozó hipotézisvizsgálatok eredményeinek összegzése

HK1. A SZOCIÁLIS MUNKA SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁG élményének egyes összetevőit (mint: HELYZETELEMZÉS, PROBLÉMAMEGOLDÁS, EMPÁTIA, SZOCIÁLIS KÉSZSÉGEK TANÍTÁSA) befolyásoló személyiségjellemzők közül az ÉRZELMI STABILITÁS, a LELKIISMERETESSÉG, a BARÁTSÁGOSSÁG és az átélt MUNKA BELSŐ KONTRÓLL élménye, pozitív hatást gyakorol az észlelt szakmai én-hatékonyságra.

Az ÉRZELMI INSTABILITÁS mértékének növekedésével a hallgatók kevésbé észlelik fejlettnak saját EMPÁTIÁS készségüket ($r=-0,207$, $p\leq 0,01$), és a szakmai feladatok során megnyilvánuló ELEMZŐ magatartásukat, ($r=0,162$, $p\leq 0,019$), míg a neuroticitás szintje nem gyakorol befolyást a többi szakmai készség kapcsán átélt én-hatékonyság élményükre. A LELKIISMERETESSÉG, mint személyiségjellemző a legerősebb hatást az egyes szakmai készségterületek közül, az EMPÁTIÁ-ra gyakorolja ($r=,289$, $p\leq 0,01$). Ezt követi csaknem azonos mértékű együttjárást mutatva a SZOCIÁLIS KÉSZSÉGEK TANÍTÁSA ($r=,206$, $p\leq 0,01$) és a PROBLÉMAMEGOLDÁS ($r=,204$, $p\leq 0,01$) területén gyakorolt befolyás, míg

végül az ELEMZÉS($r=,197$, $p\leq 0,01$), ahol viszonylag szerény mértékű a két változó közti összefüggés erőssége, de statisztikailag még mindig szignifikáns.

A BARÁTSÁGOSSÁG szerepének elemzése során leginkább az EMPÁTIÁ-s készséget ($r=,359$, $p\leq 0,01$) és a PROBLÉMAMEGOLDÁS-t ($r=,255$, $p\leq 0,01$) azonosíthattuk prediktív változóként, hisz ezekkel mutattak inkább a független változó értékei szignifikáns, s pozitív irányú összefüggést. Meg kell említenünk ugyanakkor, hogy még ha csekély mértékben is, a BARÁTSÁGOSSÁG, mint személyiségvonás a kliensek irányában megnyilatkozó – SZOCIÁLIS KÉSZSÉGEK TANÍTÁSA skála esetén is hatással bír ($r=,166$, $p\leq 0,05$). A BARÁTSÁGOSSÁG ezek szerint tehát olyan személyiség jellemzőnek tekinthető, amely a szakmai kompetenciák fejlesztését, s azok hatékonyságának átélését pozitív módon megalapozza, vagyis az általános pályakövetelmények közt elfoglalt kiténtetett szerepe – ezen összefüggések kapcsán is empirikus igazolást nyert.

A MUNKA BELSŐ KONTROLL és a SZOCIÁLIS SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁG vonatkozásában eredményeink a KARRIERDÖNTÉSI ÉN-HATÉKONYSÁG élmény vizsgálata kapcsán mért eredményeinkkel nagymértékben hasonló összefüggést írnak le, miután a MUNKA BELSŐ KONTROLL értékének emelkedése, együttjár a szakmai én-hatékonyság élmény értékének csökkenésével, azaz a két változó közti összefüggés negatív korrelációt mutat. Ez az együttjárás arra utal, hogy a hallgatók közül azok élnek meg magasabb szintűnek szakmai kompetenciáik fejlettségét, akik a munka világával kapcsolatban kevésbé érzik úgy, hogy saját belső erőforrásaik a munkahelyi sikeresség zálogaként önmagukban is elégségesek. Hipotézisünk ezek szerint az egyes személyiségvonások és a munka kontroll elvárások, valamint a szociális munka szakmai én-hatékonyság skálák vonatkozásában részben igazolódtak, hisz a változók egy része valóban pozitív irányú összefüggést mutat, míg máshol nem mértünk együttjárást, a kontroll esetében pedig ellentétes irányú eredményt kaptunk.

1. szakmában dolgozók

A vizsgált változók közül az ÉRZELMI INSTABILITÁS és az egyes szociális szakmai tevékenységhez kapcsolódó skálák összefüggéseit elemezve arra a következtetésre jutottunk, hogy a szakmai tevékenységek közül mindössze a SZOCIÁLIS SZAKMAI KÉSZSÉGEK TANÍTÁSÁ-val mutatható ki szignifikáns korreláció ($r=,-206$, $p\leq 0,01$). Azok a hallgatók tehát, akik érzelmileg stabilabbak, az ebből fakadó előnyöket szakmai én-hatékonyságuk vonatkozásában mindössze klienseik szociális készségének fejlesztése kapcsán élhetik meg.

A hallgatói mintában mért eredményeinkhez hasonló módon a LELKIISMERETESSÉG, mint prediktor változó, itt is általános jelleggel befolyásolja azt, hogy a szociális szakember milyen mértékű én-hatékonyságot él át. A LELKIISMERETESSÉG változó értékével a legerősebb együttjárást a SZOCIÁLIS KÉSZSÉGEK TANÍTÁSA változó értéke mutatja ($r=,331$, $p\leq 0,01$), eszerint tehát a szociális munkás szakmában dolgozók szakmai készségei közül leginkább a kliensek tanítása kapcsán erősödik meg társaikhoz viszonyítva azoknak a személyeknek a magabiztossága, akik lelkiismeretesebbek. Sorrendben a következő legszorosabb együttjárást a LELKIISMERETESSÉG, és a PROBLÉMAMEGOLDÁS változók közt mértük ($r=,279$, $p\leq 0,01$), amiből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a tevékenységeik során általában körültekintőbb, felelősségteljesebb és lelkiismeretesebb szociális szakemberek erősebbnek érzélik saját problémamegoldó kompetenciájukat társaiknál, vagyis ez a személyiségvonás fontos belső erőforrást jelent a szakmai munka alapvető fókuszát képező tevékenység – a professzionális problémamegoldás vonatkozásában. A szakmai én-hatékonyság negyedik, elemző magatartást monitorozó skálája tekintetében ismét pozitív irányú összefüggést mértünk ($r=,204$, $p\leq 0,05$). Azok a szakemberek, akikre tartós személyiségvonásuk által jellemzőbb az alapos, körültekintő és felelősségvállaló

döntéshozatal, azok magabiztosabbnak látják magukat azokban a szakmai szituációkban, ahol ítéletalkotásuk alapját valamilyen dokumentumelemző (pl.: jogi vagy szociálpolitikai irányelvekhez kötődő) munka kell, hogy megelőzze. A segítő szakmák esetén a megfelelő munkakapcsolat kiépítésének alapfeltételei közé tartozik a bizalmi légkör megteremtése. A megbízhatóság és a lelkiismeretesség viselkedéses jegyeinek fokozott megjelenése a segítő kapcsolatban mindenképp támogatja annak a problémamegoldásnak az eredményességét, melyre a kliens és a szociális szakember szerződött. A BARÁTSÁGOSSÁG ugyanakkor semmilyen szignifikáns összefüggést nem mutatott a kijelölt SZOCIÁLIS MUNKA SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁG értékekkel, melynek feltételezésünk szerint az lehet a legfőbb magyarázata, hogy egy olyan személyiségváltozót jelöl, melynek általában magas fejlettségi szintje jellemző a szociális szakmai közegre, s így nem válik csoportképzővé a szakmai kompetenciák megítélésében. A szakmai én-hatékonyság erősségét meghatározó 4 faktor közül, eredményeink szerint kettő, a PROBLÉMAMEGOLDÁS ($r=,303$, $p\leq 0,01$), valamint a SZOCIÁLIS KÉSZSÉGEK TANÍTÁSA ($r=,224$, $p\leq 0,05$) mutat szignifikáns és pozitív irányú összefüggést a munka területére vonatkozó MUNKA BELSŐ KONTROLL attitűddel. Azok a szociális szakemberek tehát, akik hajlamosabbak arra, hogy a karrierjük során elért eredményeiket saját személyes erőfeszítéseiknek tulajdonítsák elsősorban – azok a kliensekkel megvalósuló interakciók során is magabiztosabbak kompetenciáikat illetően, s úgy vélik, hogy képesek jó színvonalon problémamegoldó folyamatot menedzselni, illetve szociális készségeket tanítani klienseiknek. A vizsgálat eredményei tehát elsősorban a segítő tevékenységrendszerének azon formáiban emelik ki a munka világával kapcsolatban megjelenő BELSŐ KONTROLL elvárások szerepét, a problémamegoldó folyamat kapcsán átélt szakmai én-hatékonyság szempontjából, ahol a segítő szakember saját kliensével közösen dolgozik a feladat megvalósításán. A következő táblázatban összefoglaltuk, hogy az egyes személyiségváltozók milyen mértékben gyakorolnak hatást a szociális szakemberek által átélt szakmai én-hatékonyságra. A táblázatban kizárólag a szignifikáns értékek korrelációs együtthatói szerepelnek.

2. sz. táblázat: Az egyes személyiségvonások, a munka belső kontroll és a szociális munka én-hatékonyság skálák összefüggései

	TANÍTÁS hallgatók	TANÍTÁS dolgozók	EMPÁTIA hallgatók	EMPÁTIA dolgozók	PROBLÉMA- MEGOLDÁS hallgatók	PROBLÉMA- MEGOLDÁS	ELEMZÉS hallgatók	ELEMZÉS dolgozók
ÉRZELMI INSTABILITÁS		-206*	-207**				-162**	
LELKIISME- RETESSÉG	206*	331**	289**	226*	204**	279**	197*	204*
BARÁTSÁ- GOSSÁG	166*		359**		255**			
MUNKA BELSŐ KONTROLL	-175**	224*	-124*		-152**	303**	-129*	

HK2. Feltételezésünk szerint, a tartós személyiségjellemzők közül a LELKIISMERETESSÉG és a MUNKA BELSŐ KONTROLL értéke, valamint a személy által észlelt SZOCIÁLIS

MUNKA SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁG értéke közötti viszonyt befolyásolja, hogy milyen minőségűnek ítéli meg az adott egyén, önmaga és választott pályája közt az illeszkedést.

1. hallgatók

Elemző munkánk során azt is tanulmányoztuk, hogy milyen szerepet tölt be a személyiség és a pálya közötti észlelt illeszkedés mértéke – azaz a hallgató tanulási tapasztalata – abban, hogy miként észleli saját én-hatékonyságát a szociális munka egyes tevékenységterületein. Az elemzés céljából két olyan alskálát választottunk ki, melyek eddigi mérési adataink szerint további támpontokat adhatnak a pályaszocializációs folyamat nyomán kialakuló szakmai elköteleződés tekintetében. A LELKIISMERETESSÉG, mint személyiségvonás, és a TANÍTÁS valamint a PROBLÉMAMEGOLDÁS, mint SZOCIÁLIS SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁGOT mutató skálák közti kapcsolat vizsgálata során sikerült igazolnunk a tanulási tapasztalat szignifikáns hatását. Az tehát, hogy az egyén milyen mértékben véli jól illeszkedőnek saját személyiségét a szociális pályához – befolyásolja azt, hogy milyen módon hat a LELKIISMERETESSÉG-e, saját SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁGÁNAK észlelésére e 2 terület vonatkozásában.

A MUNKA BELSŐ KONTROLL értékének és a vizsgált SZOCIÁLIS SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁG skáláknak az összevetése során szintén sikerült igazolnunk a tanulási tapasztalatok szerepét, itt azonban a korábbi mérési eredményeinkkel összhangban – a változók negatív irányú korrelációt mutattak.

2. szakmában dolgozók

A szakmában dolgozók eredményeire épülő elemzés során mind a két vizsgált független változó: a LELKIISMERETESSÉG és A MUNKA BELSŐ KONTROLL vonatkozásában sikerült statisztikai módszerekkel is igazolnunk a tanulási tapasztalatok szerepét a TANÍTÁS és a PROBLÉMAMEGOLDÁS, mint SZOCIÁLIS SZAKMAI ÉN-HATÉKONYSÁG skála értékeivel kapcsolatban. Eredményeink a szakmai mintában korábban mért adatokkal összhangban azt mutatják, hogy minél LELKIISMERETESEBB, illetve erősebb MUNKA BELSŐ KONTROLL attitűddel jellemezhető az egyén, annál magasabb szintűnek határozza meg saját szakmai kompetenciái közül a TANÍTÁS illetve a PROBLÉMAMEGOLDÁS vonatkozásában átélt én-hatékonyságát, s ebben az is moderátor szerepet játszik, hogy milyen mértékben véli a szociális pályát saját személyiségéhez illeszkedőnek. Második közös hipotézisünk tehát a hallgatói és a dolgozói minta vonatkozásában egyaránt igazolást nyert.

HK3. A hallgatók és a szakmában dolgozók körében végzett vizsgálat közös hipotéziseként feltételeztük, hogy a szociális pályán töltött idő növekedése a szakmai én-hatékonyság értékének növekedését eredményezi, vagyis aki több szakmai tapasztalattal bír, az feltehetőleg magasabb kompetencia szintet él át saját szakmai tevékenységei vonatkozásában.

A hallgatók esetében először annak a 135 olyan hallgatónak az adatait hasonlítottuk össze a tapasztalati idő függvényében, aki már dolgozott, (s akár jelenleg is dolgozik) a szociális szakmában. Eredményeink szerint a pályán töltött idő egyik szakmai én-hatékonyság skála értékével sem mutatott szignifikáns összefüggést, vagyis az, hogy ki mennyi ideje végez valamilyen szociális tevékenységet foglalkozásszerűen, az nem befolyásolja szakmai én-hatékonyság élményét. Ezt követően egy kategoriális változó létrehozásával két külön csoportba osztottuk azokat a hallgatókat, akik rendelkeztek már szociális tapasztalattal, s akik nem, majd Mann-Whitney próba segítségével ellenőriztük, hogy a két csoport közt kimutatható-e szignifikáns mértékű eltérés szakmai én-hatékonyságuk vonatkozásában. Eredményeink alapján a 4 szociális szakmai én-hatékonyság skála közül 3-ban, a TANÍTÁS ($p=0,001$), az EMPÁTIA ($p=0,003$) és a PROBLÉMAMEGOLDÁS ($p=0,008$) tekintetében

statisztikailag igazolható különbség mutatkozik, vagyis azok a hallgatók, akik rendelkeznek már a szociális pályán valamiféle szakmai tapasztalattal, azok többféle szakmai feladat ellátása kapcsán is magasabb szintűnek értékelik saját én-hatékonyságuk, mint társaik. A szakmában dolgozók mintájának elemzése során ugyanakkor egyetlen szakmai én-hatékonyság skála kapcsán sem mértünk szignifikáns összefüggést a szociális területen eltöltött idő vonatkozásában, vagyis az, hogy ki mióta dolgozik szociális szakemberként, önmagában még nem befolyásolja szükségszerűen azt, hogy milyen mértékű magabiztosságot él át az egyes szakmai készségek gyakorlásában. Harmadik közös hipotézisünk tehát egyik almintá esetében sem nyert igazolást.

HK4. : A hallgatók és a szakmában dolgozók szakmai én-hatékonyság élményének erőssége pozitív hatást gyakorol további pályaterveikre, saját pályájukkal kapcsolatos célkitűzéseikre, és jövőelvárásaikra.

A hallgatók körében gyűjtött adatok alapján kijelenthetjük, hogy valamennyi szakmai én-hatékonyság skála vonatkozásában igazolódott az a feltételezésünk, mely szerint azok a hallgatók, akik magasabb szintű szakmai én-hatékonyságot élnek át, azok pályaterveikben is elkötelezettebbek társaiknál. A 4 alskála közül a PÁLYATERVEK-re vonatkozó legerősebb hatást az EMPÁTIÁS készség kapcsán megélt én-hatékonyság élmény gyakorolja ($r=,451$, $p\leq 0,01$), míg ezt követi a PROBLÉMAMEGOLDÁS ($r=,427$, $p\leq 0,01$), az ELEMZÉSI készség kapcsán megtapasztalt ($r=,391$, $p\leq 0,01$), valamint a SZOCIÁLIS KÉSZSÉGEK TANÍTÁSA tekintetében feltételezett én-hatékonyság ($r=,385$, $p\leq 0,01$). Eredményünk a nemzetközi szakirodalomban számos formában publikált mérési eredményekkel összhangban az észlelt szakmai én-hatékonyság jelentőségét mutatja. A szakmában dolgozók mintájában ugyanakkor vizsgálatunk ezzel ellentétes eredményt hozott, hisz a szakemberek körében semmiféle statisztikai szempontból bizonyító erővel rendelkező összefüggést nem találtunk a szociális szakmai én-hatékonyság és a pályatervek közt, vagyis az, hogy egy személy mennyire magabiztos saját szakmai készségeiben, még korántsem határozza meg, hogy tartósan e területen képzele-e el jövőjét majd. Miközben feltételezésünk szerint a szakmai én-hatékonyság észlelt mértéke továbbra sem tekinthető teljesen elhanyagolható tényezőnek a pályaterveket illetően – azt mindenképp figyelembe kell vennünk, hogy vannak az elköteleződésre ható egyéb tényezők is a karrierúton.

HK5. A szociális pálya iránti elköteleződés mértékét, s a PÁLYATERVEK jellemzőit mind a hallgatók, mind pedig a szociális szakemberek körében meghatározzák a lelkiismeretesség és a belső kontroll, értékei mellett, a szakmához történő észlelt illeszkedés és a szakmai én-hatékonyság vonatkozásában szerzett pályaszocializációs tapasztalatok.

Az elvégzett korrelációs számítás eredményeként megállapíthatjuk, hogy mind a LELKIISMERETESSÉG ($r=,346$, $p\leq 0,01$), mind pedig a munka világának vonatkozásában megmutató MUNKA BELSŐ KONTROLL értéke ($r=,-274$, $\leq 0,01$) hatással van arra, hogy a szociális felsőfokú képzésben részt vevő hallgatók közül – kik azok, akik hosszabbtávú terveikben is ezt a tevékenységet képzelik el önmaguk számára. A két személyiségjellemző hatásának iránya ugyanakkor ellentétes egymással, hisz míg a LELKIISMERETESSÉG értékének növekedésével emelkedik a szociális pálya iránti elköteleződésre való hajlam, a MUNKA BELSŐ KONTROLL értékének növekedése épp ellenkező módon hat a PÁLYATERVEK-re. Azok a hallgatók tehát, akik lelkiismeretesek, de kevésbé autonóm személyiségnek minősítik önmagukat a munka világára vonatkozóan, azok

nagyobb valószínűséggel gondolják ma úgy, hogy hosszabttávon is a szociális pályán képzelik el jövőjüket.

A KÉPZÉSSEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG vizsgálata során a PÁLYATERVEK-kel való korrelációs együttható értéke: $r=,556$ lett, $p\leq 0,01$ mellett, míg a szakmához való illeszkedés (HALLGATÓI FIT SKÁLA) és a PÁLYATERVEK közti korrelációs együttható értéke: $r=,724$, ahol $p\leq 0,01$, vagyis a két változó igen szoros együttjárást mutat. Azt, hogy a tanulási tapasztalataik nyomán megfelelő pályaalakalmassági mutatókkal rendelkező hallgatók tervezik a hosszabttávú elköteleződést a szociális pálya iránt mindenképp megnyugtató eredménynek tekinthetjük, még ha nem is meglepő számunkra. Vizsgáltuk, hogy a karrierdöntés, illetve a szakmai készségek gyakorlása során átélt személyes én-hatékonyság élménye hogyan hat a pályatervekre, mennyiben befolyásolja a hallgatók szociális pálya iránti elköteleződését? Eredményeink alapján megállapíthatjuk, hogy mindkét terület vonatkozásában az átélt én-hatékonyság befolyásolja azt, hogy a hallgató mennyire véli elkötelezettnek magát a szociális pálya iránt hosszabttávon. A karrierdöntés vonatkozásában átélt magabiztosság esetén a Pearson-féle korrelációs együttható értéke: $r=,465$ lett, $p\leq 0,01$ mellett, addig a szakmai én-hatékonyság kapcsán mért korrelációs együttható érték: $r=,484$ lett, $p\leq 0,01$ mellett. Ezek szerint tehát az egyetemi hallgatók hosszabttávú pályatervei együttjárást mutatnak azzal, hogy milyen tapasztalatokat szereznek a képzés során saját szakmai kompetenciáikkal és karrierdöntésük megalapozottságával kapcsolatban. Ezen összefüggések nyomán azt a következtetést vonhatjuk le tehát, hogy a pályaszocializációs folyamat azon szakaszában, melynek során részben a pályakövetelményekkel ismerkedik a hallgató, részben pedig saját szakmai személyiségének tudatos felépítését támogató gyakorlatok segítségével fejlesztik pályaidentitását – a hallgatók én-hatékonyság élményének megerősítése kifejezetten fontos. Azok a hallgatók, ugyanis, akik jobban bíznak az imént említett két területen magukban, azok hajlamosabbak további erőfeszítéseket tenni pályasikereik érdekében, s valószínűleg mélyebben is azonosulnak azokkal az értékekkel és követelményekkel, melyeket a szociális pálya képvisel. Szakmai identitásuk ennek nyomán jóval szilárdabb lehet, mely kedvező védelmet nyújthat azokkal a nehézségekkel szemben, amelyek a pálya művelésének beilleszkedési szakaszában várhatóak.

Eredményeink alapján a szakmában dolgozók között a LELKIISMERETESSÉG és a pálya iránti elköteleződés szignifikáns összefüggést mutat ($r=,229$, $p\leq 0,05$). Azok a szociális szakemberek tehát, akik személyiségjellemzőiknél fogva megbízhatóbbak, feladatvégzéseik során körültekintőbbek és lelkiismeretesebbek, azok nagyobb valószínűséggel tervezik hosszabb távon is a szociális pályán jövőjüket, pályaterveikben és szakmai célkitűzéseikben a szociális pálya, mint inspiráló lehetőség jelenik meg. Az, hogy a jelenleg szakmában dolgozók közül, elsősorban azoknak a pályakötődése erősebb, akik lelkiismeretesebb munkatársak, az egyértelműen kedvező a szakma jövőjét illetően, hisz ezáltal nagyobb valószínűséggel dolgoznak hosszútávon olyan emberek a szociális munkások közt, akik valóban hivatásként értékelik saját szakmai tevékenységüket. A LELKIISMERETESSÉG, mint fontos hivatásbeli alapkövetelmény mellett, hasonlóan kedvező a szociális szakma jövőjét tekintve az az eredmény, mely szerint azok a dolgozók, akik a munka világára vonatkozóan jellemzőbben BELSŐ KONTROLL-osok, tehát pályasikereik fedezetét saját erőfeszítéseikben látják, azok szintén azok közé tartoznak, akik elkötelezettebbek saját szakmájuk iránt ($r=,259$, ahol $p\leq 0,01$).

Elgondolásunk szerint a PÁLYATERVEK-et, a szakember és a pálya közti észlelt illeszkedés mértéke is befolyásolja, mivel eredményeink szerint e két változó szoros együttjárást mutat ($r=,596$, ahol $p\leq 0,01$). Azok a szociális szakemberek tehát, akik intenzívebb mértékben élik meg saját személyiségük, és szükségleteik illeszkedését a pályakövetelményekhez, s a szociális pálya által kínált lehetőségekhez – eddigi tanulási tapasztalataik szerint, azok

hosszabb távon is elkötelezettebbnek érzik magukat a szociális pálya iránt, s pályaterveikben is ez a hivatás szerepel a jövőben. Ez az összefüggés, kiegészítve a korábban már bemutatott eredménnyel a szakemberek belső kontroll iránti igényéről azt mutatja, hogy azok a szociális szakemberek, akik jelenleg elkötelezettek érzik magukat pályájuk iránt, azok nagymértékben megfelelőnek ítélik meg azokat az elvárásokat, melyeket a szakma támaszt velük szemben, és személyiségjellemzőiknél fogva képesek is ítélik magukat a megfelelő teljesítményre. A hipotézis tehát részben igazolást nyert, miután a szociális szakmai én-hatékonyság változó, dolgozókra vonatkozó prediktív erején kívül valamennyi feltételezett összefüggést igazolni tudtuk.

HK6. Azok a személyek, akik pályaterveikben hosszabb távon is elkötelezettek mutatkoznak a szociális szakma iránt – jól körülírható csoportot alkotnak bizonyos személyiségjellemzőik és szakmai én-hatékonyságuk tekintetében azokhoz képest, akik pályamódosításra készülnek jelenleg.

Hatodik közös hipotézisünk teszteléséhez logisztikus regresszió számítását végeztünk. A hallgatói minta esetében a KARRIERDÖNTÉSI ÉN-HATÉKONYSÁG ($p=0,002$) és a HALLGATÓI FIT SKÁLA ($p=0,002$) bizonyult szignifikáns módon csoportképzőnek, míg tendencia erősségű összefüggést a TAGOZAT ($p=0,066$) esetében állapítottunk meg. Azok a hallgatók, akik magasabb karrierdöntési én-hatékonyságot, vagy a szociális pályához való szorosabb illeszkedést élnek át, illetve levelező tagozatosok, nagyobb valószínűséggel választják hosszabbtávú karrierterveikben a szociális pályát társaiknál. A szakmában dolgozók esetében elvégzett logisztikus regresszió számítás a SZAKMAI FIT ($p=0,000$), a MUNKA BELSŐ KONTROLL ($p=0,017$) és az ÉLET-ELÉGEDETTSÉG ($p=0,035$) szerepét mutatta szignifikáns mértékben csoportképzőnek a hosszabb távú pályatervek tekintetében. Azok a szakemberek, akik saját személyiségük, képességeik, vágyaik és társas környezetük valamint a szociális pálya jobb illeszkedését élik át, úgy érzik, hogy szakmai sikerességük nagyobb mértékben múlik saját erőfeszítéseiken, s általános élet-elégedettségük szintje is magasabb, azok jellemzőbben tartoznak azok közé a szociális szakemberek közé, akik a távolabbi terveikben is a szociális pályán képzelik el jövőjüket.

2. Következtetések, javaslatok

Hallgatói mintán végzett méréseink fontos eredménye, hogy mind a karrierdöntési én-hatékonyság, mind pedig a szociális munka én-hatékonyság erőssége prediktív értékkel bír a hallgatói pályatervekre. Azok a hallgatók tehát, akik karrierdöntéseikben és szakmai készségeik vonatkozásában magabiztosabbak, azok hosszabbtávon is hajlamosabbak arra, hogy szociális területen tervezzék későbbi hivatásukat. Mivel az én-hatékonyságról származó vélekedéseink alapvetően négyféle információforrásból származnak, ezen források tudatos alkalmazása lényegi módon járulhat hozzá a pályaszocializációs folyamat eredményességéhez.

1. A hallgatók realisabb önbecslésének támogatása céljából szükséges lehet olyan tréningelemek bevezetése, melyek által a szakmai teljesítmény értékelésében biztos támpontokat kaphatnak a képzés során. Ennek alapját képezhetik azok a szakmai tapasztalatok és mérési eredmények, melyek a szociális szakma hazai gyakorlatában mintegy minőségi mutatóként kerülnek megfogalmazásra az intervenciók, valamint a problémamegoldó folyamatok hatékonyságát illetően.
2. Fontos, hogy az érvényes és hatékony segítői szerepmodellek szélesebb skálájával találkozassanak a hallgatók, mint megfigyelők, különös tekintettel a problémamegoldás egyes lehetséges formáira. Mivel a szociális szolgáltatásokat

nyújtó hazai intézmények rendszere mostanra kiépült, s ezekben egyre nő a szociális felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek száma – ennek intézményi feltételrendszere ma már úgy véljük megteremtett. Az, hogy a tanulmányozott szerepminták kapcsán milyen kognitív és viselkedéses modellek megfigyelése és értékelése válhat leginkább a szakmai identitásfejlődés vonatkozásában értékessé – a szakmában dolgozók és a képzésben résztvevő kollégák közti diskurzus eredményeként határozható meg véleményünk szerint legeredményesebben.

3. Lényeges, hogy a képzésben érintett szakemberek megismerhessék azokat a tényezőket, melyek a hallgatók számára szorongást keltenek saját szakmai teljesítőképeségükkel kapcsolatban – hogy ezek által a szorongást keltő források kezelhetőbbé váljanak. A hallgatói mintában mért eredményeink szerint a szociális pálya iránt fokozottabb elköteleződést érző diákok gyakran nagyon kevésbé bíznak abban, hogy személyes erőforrásaik kellő fedezetet biztosítanak majd a szakmában végzett munka sikerességéhez. A szakmai gyakorlatok során megtapasztalt egyéni kontrollképesség, az egyes segítő intervenciókra vonatkozó hatáselemzések, s a jelenleginél stabilabb szociális jogi környezet úgy véljük egyaránt hozzájárulhat ahhoz, hogy a hallgatók bizonytalansága – saját én-hatékonyságuk és kontrollképességük vonatkozásában csökkenjen.
4. A szakmai és magánéleti (családi, baráti) környezet oldaláról érkező megerősítések szintén fontos szerepet játszanak az egyén szakmai én-hatékonyság élményében. A kellően differenciált, megfelelő személyességet biztosító, s konkrét fejlődési célokat kitűző visszajelzések minden bizonnyal fontos építőköveivé válhatnak a pályára készülő szociális szakemberek szakmai én-hatékonyság élményének. Ennek érdekében az egyetemi évek alatt indokolt lehet egy olyan mentorrendszer kialakítása, melynek keretében egy-egy kisebb létszámú hallgató csoport tagjait – egy szociális területen jártas szakember „kísér végig”, lehetőséget biztosítva ezáltal a diákok számára a felkészülési folyamat során felmerülő kérdések megválaszolására, az akadályok leküzdésére, s következő fejlődési feladatok meghatározására rendszeresen megvalósuló konzultációk keretében. A képzés oldaláról megjelenő fokozott személyes jelenlét nézeteink szerint azért válhat indokoltá, hisz az egyes szemeszterek során megszerzett személyes hallgatói tapasztalatok így nagyobb eséllyel válhatnak megfelelő módon integrált részévé saját szakmai identitásuknak, s a felmerülő nehézségekkel és akadályokkal kapcsolatban jóval hamarabb kaphatnának megfelelő támpontokat az eredményes megküzdésben.

Cselekvéseink, hosszabbtávú terveink megvalósítása során a tisztán megfogalmazott célkitűzések, mind a képzés vonatkozásában mind pedig a karriercélokat illetően nagymértékben hozzájárulhatnak az eredményességhez. Ennek tudatosítására és a célok rendszerének konkrét kidolgozására érdemes megfelelő módszereket kínálni a hallgatóságnak, hogy karriertudatosságuk növekedésével választásaikban magabiztosabbak, céljaik elérésében pedig eredményesebbek lehessenek.

Kutatásunk egyik fontos eredménye, hogy a hallgatók és a szakmában dolgozók körében részben más tényezők bizonyultak relevánsnak a hosszabbtávú pályatervek meghatározása szempontjából. Ezek szerint tehát a pályafejlődés egyes szakaszaiban részben eltérő tényezők fogják alakítani azt, hogy milyen mértékű elköteleződést él át az adott szakember. Amennyiben a modern pályaértelmezéseknek megfelelően az egyéni életút függvényében értelmezzük a pályát, úgy természetes, hogy másféle életszerepek, szakmai és személyes szükségletek facilitálhatják, illetve gátolhatják a szakma iránti elköteleződést. Míg az egyetemi felkészülés időszakában kitüntetett jelentőséget kapnak azok a kognitív elemek, melyek az egyén én-hatékonyságát minősítik, a szakmához való illeszkedés mértéke mellett,

addig a pálya gyakorlásának időszakában döntően a különféle kontextusban megfogalmazódó illeszkedési tapasztalatok lesznek elsősorban fontosak, a munka világában átélt kontrollképesség élménye mellett. Ezek szerint tehát a szociális szakma iránti elköteleződés kifejlődése és fenntartása szempontjából minden olyan lehetőség, mely az egyéni vágyak és célkitűzések, valamint a szakma által biztosított lehetőségek vonatkozásában a harmonikus illeszkedést segíti, lényegi módon járulhat hozzá az egyén szakma iránti elköteleződéséhez, a pályafejlődés különféle stádiumaiban. A dolgozók körében végzett vizsgálat eredményei a szakmai környezetben megmutatkozó társas támogatottság fontosságát bizonyítják, mind az egyén problémamegoldó én-hatékonyságának, mind pedig a munkája során észlelt stressz mennyiségének vonatkozásában. Minden olyan intézkedés tehát – mely a szervezeten belüli társas támogatás növekedésének esélyét fokozza – legyen az akár a rendszeresen megszervezett esetmegbeszélő csoport, szupervízió, vagy akár a megfelelő szervezeti légkör kialakulását segítő kezdeményezések sorozata, érdemben járulhat hozzá a szakemberek mindennapi munkája során átélt elégedettségéhez és szakmai eredményességéhez. Eredményeink tükrében ugyanakkor további lehetőségeket kínál a szakma iránti elköteleződés megerősítésére annak az összefüggésnek az elismerése, mely szerint azok a munkavállalók lesznek elkötelezettebbek a szociális pálya iránt, akik munkavégzésük során fokozottabb mértékben élik át saját kontrollképességüket az egyes munkahelyi feladatok ellátása során. A szervezetpszichológiai szakirodalomban elsősorban empowerment – azaz felhatalmazás szóval jelölt szakmai lehetőség tehát a szociális szakemberek esetében is komoly hatást gyakorol a munkaelégedettségre, s az ennek nyomán kikristályosodó karriertervekre. A beavatkozások minél szélesebb körben éli meg tehát a szociális szakember, hogy a saját és a környezet által biztosított eszköztár alkalmas az adott probléma érdemben történő kezelésére – annál valószínűbb, hogy a szociális területen végzett munka észlelt sajátosságai (Hackman-Oldham, 1976) révén tartósan elkötelezetté válik, s hosszabbtávú pályaterveiben is a szociális tevékenység szerepel.

3. A vizsgálat korlátai

Vizsgálataink során önbeszámolóra épülő mérőeszközöket alkalmaztunk, melyek érzékenyek a szociális kívánatossági hatásra. E tényező figyelembe vétele különösen lényeges akkor, amikor az egyes személyiségvonások szerepét elemezzük a pályafejlődés szempontjából. Több mérőeszköz hazai mintán történő érvényesítése szintén dolgozatunk tárgyát képezte, s bár a legtöbb szakmai kritérium szerint megfelelőek az alkalmazott eszközök, további tökéletesítésük azonban mindenképp megfontolásra érdemes. Mindkét almintánk esetében fokozottan törekedtünk arra, hogyha a teljes reprezentatív mintavételezés nem is lehet reális célkitűzés, a minta összetétele kellőképpen differenciált legyen, számos szempont alapján. Miközben ezen szakmai célkitűzésünknek úgy véljük sikerült is eleget tennünk, a szakmai minta 116 fős elemszáma relatíve alacsonynak mondható, s így következtetéseink mélyebb megalapozásához feltétlenül fontos lehet az érvényes kérdőívek elemszámának egy újabb vizsgálat keretei közt megvalósuló megnövelése. Vizsgálatunk során számos olyan tényező hatását elemeztük, melyek a pályatervezési és elköteleződési folyamat szempontjából relevánsnak minősíthetők, ennek ellenére vannak olyan további faktorok is, (pl.: személyes célok, környezeti akadályok, megküzdési stratégiák, család szerepe a pályadöntésben...) melyek kutatásával jelen dolgozat keretei közt terjedelmi korlátok miatt nem foglalkoztunk.

4. Kitekintés, további célok

Vizsgálatunk eredményei nyomán több lehetséges újabb kutatási irány, és szakmai célkitűzés is kirajzolódott. Ezek közül az első, hogy a hazai mintára történő adaptáció során nem igazolható „Foglalkozási információk” (CDSE) skála helyett, egy olyan mérőeszközt hozunk létre, mely lehetővé teszi e faktor megfelelő vizsgálatát, s ezáltal a karrierdöntési énhatékonyságot meghatározó tényezők teljesebb körű elemzését. További méréseket igényel a hallgatói minta vizsgálata során született „munka belső kontroll” eredmények valódi magyarázata, egyrészt más mérőeszközökkel történő összehasonlító elemzés, másrészt a jelenlegi hazai változat tételeinek pontosítása által.

Méréseinket a humán segítő szakemberek egy meghatározott csoportjában végeztük, mindazonáltal érdemes lenne más szakmák esetén is elemezni az énhatékonyság, a pályával való illeszkedés és a pályatervek összefüggéseit, hogy a foglalkozások szélésebb köréhez viszonyítva is értékelhetők legyenek eredményeink, és a pályaspecifikus szocializációs feladatok.

Amennyiben eredményeink a karrierdöntési énhatékonyság skála, a FIT skálák és a Pályaterv skálák vonatkozásában más szakmák esetén is érvényes és megbízható eredményeket mutat, úgy egyrészt e mérőeszközök tovább pontosított változatának általános célú felhasználása, másrészt az eredmények nyomán kirajzolódó profilokhoz illeszkedő karrier tanácsadói intervenciók formáknak a kidolgozása is megfontolandó lehet, a hazai fiatalok karrierdöntésének célzott támogatásában.

Irodalomjegyzék

Bagdy E. (1996a): Hivatás és személyiség. In: Bagdy E. (szerk.): *A pedagógus hivatásszemélyisége*. Debrecen, KLTE Pszichológiai Intézet. 34-39.

Bandura, A.(1997): *Self-Efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company. New York.

Bandura, A.(1988): Organizational Applications of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*. 13: 275-302.

Baron, R. M.-Boudreau, L.A. (1987): An ecological perspective on integrating personality and social psychology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1222-1228.

Barrick, M. R.-Mount, M.K. (1993): Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol 78. (1) 111-118.

Barrick, M. R.-Mount, M. K.-Strauss, J.P. (1993): Conscientiousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 5, 715-722.

Barrick, M R.-Mount, M. K. (1991): The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A metaanalysis. *Personnel Psychology*. Vol. 44. Issue 1. 1-26.

Betz, N. E.-Taylor, K. M.(2012): Career Decision Self-Efficacy Scale and Short Form Sample Set. Manual, Instrument and Scoring Guide. Published by Mind Garden, Inc. –a szerzők által a mérés céljaira rendelkezésre bocsátva.

Billédi K.(1999): Pályaszocializáció vizsgálat szociális munkásoknál. In: Dienes E.-Kovács Z.-Takáts Á. I. (szerk.): *XIV. Munkapszichológus szakmai napok, Tanulmányok és műhelybeszámolók*. Esztergom, SZCSM Munkaügyi Kutató Intézete. 37-56.

Blau, G.(1993): Testing the relationship of locus of control to different performance dimensions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Volume 66. Issue 2. 125-138.

Budai I. (2004): ...szakmai identitásában megerősödve lépjen ki a gyakorlatba. *Esély 2004/1*. 61-79.

Budai I. (2006): Megközelítések a szociális munkás-képzés fejlesztéséhez I. *Esély 2006/6*. 62-88.

Budai I.-Csoba J.-Goldmann R. (2006): A szociális képzések magyarországi fejlődésének főbb állomásai. *Esély 2006/2*. 49-70.

Carver, C. S.-Scheier, M. F. (1998): Személyiségpszichológia. OSIRIS Kiadó Kft.

Chapman, D. W.(1983): A model of the influences on teacher attrition. *Journal of Teacher Education*, 34, 43-49.

Chapman, D.W.-Lowther,M.A.(1982): Teacher's satisfaction with teaching. *Journal of Educational Research*. 75, 241-247.

Coleman, D. F.-Irving, G. P.-Cooper, C. L. (1999): Another look of control organizational commitment relationship: it depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Volume 20, Issue 6. 995-1001.

Conklin, A. M.-Dahling, J. J.-Garcia, P. A.(2013): Linking Affective Commitment, Career Self-Efficacy, and Outcome Expectations: A Test of Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Development* 40 (1) 68-73.

Creed, P. A.-Patton, W.-Bartrum, D.(2004): Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30, 277-294.

Csehné, Papp I.(2010): Egyetemi és főiskolai hallgatók pályaelképzeléseinek összehasonlító vizsgálata. in: Karlovitz T. J.-Torgyik J. (szerk.): *Felnőttek pályaeorientációja, élethosszig tartó tanulása*. Bp., Neveléstudományi Egyesület. 23-30.

Edwards, J. R.(1991): Person-Job Fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In: Cooper, C. L. –Robertson, I. T. (Eds) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6. John Wiley and Sons Ltd.

- Fábián, G.(2006): Oktatói és hallgatói kutatások a Debreceni Egyetem Egészségügyi Főiskolai Kar szociális képzéseiben. In: Albert J. (szerk.): *Esélyek a szociális képzések megújulására*. Veszprém-Budapest, VHF-Iskolaszövetség. 163-166.
- Fischman, W.-Schutte, D. A.-Solomon, B.-Wu Lam, G.(2001): The development of an enduring commitment to service work. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 93, 33-44.
- Fodor L.,Tomcsányi T. (1990): Segítő kapcsolat, segítő szindróma, segítő identitás. In: Tomcsányi T.-Jelenits I. (szerk.): *Egymás közt-egymásért*. HÍD Családsegítő és Szeged-Csanád Püspökség kiadása, Budapest. 19-44.
- Fonyó I.-Pajor A. (szerk.) (1998): Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből. Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola. Budapest.
- Foud, N. A.-Smith, P. L. (1996): A test of social cognitive model for middle school students: Maths and science. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 338-346.
- Fresko,B.-Kfir,D.-Nasser, F.(1997.):Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13 (4), 429-438.
- Friedson, E.(1973): The Professions and their Prospects. Beverly Hills/London, SAGE Publ.
- Fónai, M. (1998): Szociális munkás szakos hallgatók pályaképe. In: Fónai, M.(szerk.): *A DOTE Egészségügyi Főiskolai Kar Tudományos Közleményei I*. Nyíregyháza. 301-329.
- Fónai M., Kiss J., Fábián G. (1999): Szociális munkás szakos hallgatók pályaképének néhány eleme *Esély 1999*. (1). 114-134.
- Gellatly, I. R. (1996): Conscientiousness and task performance: Test of a cognitive process modell. *Journal of Applied Psychology*. 81. 474-482.
- Gianakos, I. (2001): Predictors of Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment* Vol. 9: No. 2. 101-114.
- Gore, P. A.- Jr. and Wade C. Leuwerke (2000): Predicting Occupational Considerations: A Comparison of Self-Efficacy Beliefs, Outcome Expectations, and Person-Environment Congruence. *Journal of Career Assessment* Vol. 8. N. 3. 237-250.
- Győrffy Zs.-Ádám Sz.(2004): Az egészségi állapot, a munka-stressz és a kiégés alakulása az orvosi hivatásban. *Szociológiai Szemle*. 2004/3. 11. évf. 107-128.
- Graziano, W. G.-Hair, E. C.-Finch, J. F. (1997): Competitiveness mediates the link between personality and group performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1394-1408.
- Heidrich B. (2001): Szervezeti kultúra és interkulturális menedzsment. Human Telex. Budapest

Helembai K. (1991): Pályafejlődés és személyiség szabályozás. In.: *Pályalélektani tanulmányok*. szerk.: Zakar A., Szeged. Welfare Kft. 9-19.

Holden, G.- Meenaghan, T.-Anastas, J.-Metrey, G. (2002): Outcomes of social work education: The case for social work self-efficacy. *Journal of Social Work Education*. Vol. 38, No. 1: 115-133.

Holden, G.-Anastas, J.-Meenaghan, T.(2003): Determining attainment of the EPAS Foundation program objectives: Evidence for the use of self-efficacy as an outcome. *Journal of Social Work Education*. Vol. 39. No. 3: 425-440.

Hunyady Gy.(2010): A közérzet társadalmi hullámverése. Napvilág Kiadó Kft.

Jadidian, A.- Duffy, R.D.(2012): Work Volition, Career Decision Self-Efficacy, and Academic Satisfaction: An Examination of Mediators and Moderators. *Journal of Career Assessment* 20. 154-165.

John, O. P.-Srivastava, S. (1999): The Big Five trait taxonomy. History, measurement, and theoretical perspectives. In: L. A. Pervin-O. P. John (Eds), *Handbook of personality. Theory and Research* (2nd ed., New York: Guilford. 102-138. Fordította: Rózsa Sándor

Judge, T. A.-Bono, J. E.(2001): Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability- with job satisfaction and job performance: Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80-92.

Judge, T. A.-Martocchio, J. J.-Thoresen, C. J.(1997): Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 85. 869-879.

Juhász K. (1999): Nyíregyházán s Szekszárdon tanuló szociális munkás szakos hallgatók pályorientációjának és pályaképének összehasonlítása. In.: *Peremvidék. Szociális kutatások Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében*. DOTE EFK Salgótarjáni Népjóléti Képzési Központ. Nyíregyháza-Salgótarján. 277-302.

Juhász M.-Takács I. szerk. (2009): *Pszichológia*. Typotex kiadó. Budapest

Juhászné K. A. (2009): A munkahelyi stressz jelensége és ennek összefüggései a humán tanácsadó szakemberek körében. In: Kovács B. (szerk.): *Társadalom és gazdaság – új trendek és kihívások*. Nemzetközi Tudományos Konferencia kiadvány. Baja. Eötvös József Főiskola. 17-22.

Kanfer, R. (1991): Motivation Theory and industrial and organizational psychology. In: Dunette, M.D.-Hough, L. M. (Eds): *Handbook of Industrial and organizational psychology*, vol. 1: 76-170. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Kersting, H. (1996): A szociális és pedagógus szakma azonosságai és különbségei. In: Budai I.-Somorjai I.-Tordainé V. K. (szerk.): *Szociális képzés európai szinten, hazai viszonyok között*. Esztergom. 24-29.

Kézdy A.(2007): Fejlődési krízisek vizsgálata egyetemisták körében. in: Puskás-Vajda Zs. (szerk.): *Felsőoktatásban tanuló fiatalok problémái, útkeresése, pályafejlődése a 21. század kezdetén Magyarországon*. FETA Könyvek. 2. Budapest. 49-68.

Kidd, J. M. (2006): *Understanding Career Counselling. Theory, Research and Practice*. SAGE Publications. London, Thousand Oaks, New Delhi.

Kiss István(2009): *Életvezetési készségek*. Doktori értekezés. ELTE. Budapest

Klein B.-Klein S. (2008): *A szervezet lelke*. SHL Könyvek, EDGE 2000 Kiadó, Budapest.

Koltayné, Billédi K.(2000):Főiskolai hallgatók pályaszocializációs vizsgálata I. *Esély* 2000/6. 105-113.

Kozma, J.(2007): A szociális munka professzionalizálódása a jóléti államokban. I. In: *Kapocs*, 29. szám, 2-19.

Lease, S. H.(2004): Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment*. 12. 239-254.

Lent, R. W.-Brown, S. D. (2006): On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*. Vol 14. No 1. 12-35.

Lent, R. W.-Brown, S. D. (2008): Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of Career Assessment*, 2008. 6-21.

Lent, R.W.-Brown, S.D.-Hackett, G.(1994): Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. (Monograph) *Journal of Vocational Behavior*.45, 79-122.

Lent, R.W.-Brown, S. D.-Hackett,G.(2002): Social Cognitive Career Theory. In: Brown, D. and Associates: *Career Choice and Development*. John Wiley & Sons, San Francisco. (7.) 255-305.

Lent, R. W.-Brown, S. D.-Schmidt, J.- Brenner, B.-Lyons, H.-Treistman, D. (2003): Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 458-465.

Lent, R. W.-Larkin, K. C.-Brown, S. D.(1998): Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 279-288.

Lent, R. W.-Lopez, A. M.-Lopez, F. G.-Sheu, H. (2008): Social cognitive career theory and the prediction of interests and choice goals in the computing disciplines. *Journal of Vocational Behavior*, 73. 52-62.

Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2000): Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counselling Psychology*, Vol. 47, No. 1, 36-49.

Lisznyai S.-Vida K.-Németh M. (2011): Mentálhigiénés kutatás a Budapesti Corvinus Egyetemen. In: Puskás-Vajda Zs.-Lisznyai S. (szerk.): *Ifjúságkutatás és tanácsadás. A pszichológiai tanácsadás tudományos alapjai*. FETA Könyvek 6. Budapest, 2011. 81-106.

Lyons R. F.-Mickelson, K.D. et al., (1998): Coping as a communal process. *Journal of Social and Personal Relationships*, 15, 579-608.

Locke, E. A. (1976): The nature and causes of job satisfaction. In: Dunette, M. D. (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology*. 1297-1349.

Locke, E. A.-Lee, E. F.-Bobko, P.(1984): Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance, *Journal of Applied Psychology*, 69, 241-251.

Lucas, R.E.-Diener, E.-Grob, A.-Suh, E. M.-Shao, L.(2000): Cross-Cultural Evidence for the Fundamental Features of Extraversion. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 79. No. 3. 452-468.

Lukács F. (2007): Egyetemisták és főiskolások pályaválasztási bizonytalansága és pályakonzultáció. in: Puskás-Vajda Zs. (szerk.): *Felsőoktatásban tanuló fiatalok problémái, útkeresése, pályafejlődése a 21. század kezdetén Magyarországon*. FETA Könyvek. 2. Budapest 85-102.

Luthans, F.-Baack, D.-Taylor, L. (1987): Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human Relations*, 40, 219-236.

Luzzo, D. A.(2006): Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development. *Journal of Career Development*, 22, 239-248.

Luzzo, D. A.-Hutcheson, K. G.(1996): Casual attributions and sex differences with perceptions of occupational barriers. *Journal of Counseling and Development*, 75, 124-130.

Mányai, J-Bass, L.(2006): Szociális diplomák – szociális diplomások. In: *Esélyek a szociális képzések megújulására*. Veszprém-Budapest, VHF-Iskolaszövetség. 137-149.

Mirnic Zs.(2006): A személyiség építőkövei. Típus-, vonás-, és biológiai elméletek. Bölcsész Konzorcium. Budapest.

Mirels, H. L. (1970):Dimensions of internal versus external control. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 34: 226-228.

Nauta, M. M. (2007): Assessing College Students' Satisfaction With Their Academic Majors. *Journal of Career Assessment*, 15: 446-462.

Ochs, L.A.- Richard T. Roessler, R.T. (2004): Predictors of Career Exploration Intentions: A Social Cognitive Career Theory Perspective *Rehabilitation Counselling Bulletin* 47: 224-233.

Pikó B.-Piczil M. (2000): „És rajtunk ki segít? *Esély* 2000. 1. 110-120.

Pikó B.(2005): *Lelki egészség a modern társadalomban*. Budapest, Akadémiai Kiadó

Quinn, R. E.-Cameron, K. (1983): Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence. *Management Science*, 1: 33-52.

Raju, P. M.-Srivastava, R. C. (1994): Factors contributing to commitment to the teaching profession. *International Journal of Educational Management*, 8 (5), 7-13.

Ritoók M.(1978): Pályaválasztás-pályaazonosulás-önmegvalósítás. Kandidátusi értekezés. ELTE, Bp.

Ritoók M.(2008): Pályafejlődés-pályafejlődési tanácsadás. Egy negyven évet átfogó longitudinális pályakövető vizsgálat tanulságai. ELTE Eötvös Kiadó.

Rogers, M. E.-Creed, P. A.-Searle, J.(2009): The Development and Initial Validation of Social Cognitive Career Theory Instruments to Measure Choice of Medical Specialty and Practice Location. *Journal of Career Assessment* Vol. 17. Number 3. 324-337.

Rózsa S.-Kő N.-Oláh A.(2006): Rekonstruálható-e A Big Five magyar mintán: A Carpara-féle „Big Five Kérdőív” (BFQ) felnőtt változatának hazai adaptációja és nemzetközi összehasonlító elemzése. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 26 (1), 57-76.

Szabó L. (2005): Közel Bolognához – Soprontól távol. *Háló*, július, 2-6. o.

Szilágyi K. (2007): Munka-pályatanácsadás, mint professzió, Kollégium Kft., Budapest, 3. kiadás.

Takács I.(2006): A munkahelyi szocializáció és a munkahelyi beilleszkedés pszichológiai tényezői. In: Mészáros A. (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I. Egyének és csoportok*. Z-Press Kiadó Kft. Miskolc 296-316.

Tang, M-Fouad, N. A.-Smith, P. L.(1999): Asian Americans' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior*. 54, 142-157.

Taylor, K. M.-Betz, N. E. (1983): Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
