

A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBEREK MUNKAMOTIVÁCIÓJÁT BEFOLYÁSOLÓ KOGNITÍV ÉS ÉRZELMI TÉNYEZŐK



PÓSFAI Gábor

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal
foigazgato@nrszh.hu

SÉLLEI Beatrix

Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem
selleib@erg.bme.hu

KERTÉSZ Adrienn

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal
kertesza@erg.bme.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: A jelen tanulmányban arra keressük a választ, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkára való motivációjában a jövőkép szubjektíven megítélt szerepét milyen háttérváltozók befolyásolják. *Módszer:* A kutatást a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal bocsátotta a rendelkezésünkre, s így módon egy 16 431 fős országosan reprezentatív mintán végeztük el az elemzéseket, az elsődleges összefüggések feltárására törekedve az alapvető módszertani eszköztárból válogattunk, mint a korreláció, a keresztábra vagy a Mann–Whitney-próba. *Eredmények:* A szocioökonómiai státusz jelentős hatással bír a motivációs készenlétre a megváltozott munkaképességű személyek esetében, de ezt jelentősen árnyalják a regionális különbségek. A háttérben azonban olyan változók hatására utalnak az eredmények, mint a pszichés immunitáshoz kapcsolódó személyiségbeli tényezők. *Következtetések:* A megváltozott munkaképességű személyek esetében gyakori a tanult tehetetlenség állapota, azonban megismerve azokat a háttértényezőket, amelyek ennek háttérében állnak, elmozdíthatjuk ezeket az embereket is a tanult leleményesség és a jövőkép kialakítása felé. *Kulcsszavak:* megváltozott munkaképességű munkavállalók, pszichológiai immunrendszer, motivációs készenlét, regionális eltérések



BEVEZETÉS

A jelen tanulmányban arra a kérdésre keressük a választ, hogy a motiváció háttérben feltételezett különbségek közül a személy jövőképe és tanulási hajlandósága mennyire meghatározó a motivációs állapotban. Regionális különbségek hazánkban is megjelennek, és ezek az eltérések megmutatkoznak abban, hogy a külső és belső erőforrásaikat mennyiben mobilizálják a megváltozott munkaképességű munkavállalók – a személyt körülvevő pszichoszociális környezetnek komplex hatásai vannak, amelyekbe ily módon beletartozik például a fizikai környezet is (Johnson-Greene és Touradji, 2010).

A fentebb felsorolt tényezők egy koncepcionális keretbe hozhatóak a megküzdés ernyője alatt. A megküzdési kapacitás sok forrásból táplálkozik, de a munkavállalásra való képességet és hajlandóságot mindenképpen befolyásolja. A jövőkép és a tanulási hajlandóság a megküzdési eszköztár részei lehetnek, melyekre azonban hatással van az ember személyisége, a premorbid vagy aktuális jellemzők, továbbá a sérülés következtében beálló változások. Ezeknek az erőforrásoknak a megléte egyrészt puffereket a stresszes életesemények hatását, másrészt a hiányuk akár ronthat is a helyzeten (Johnson-Greene és Touradji, 2010).

Az elsődleges elemzésekből kirajzolódott, hogy a vizsgált populációban a motivációs készenletben jelentős különbségek mutatkoznak meg, és feltevéseink szerint ezt olyan változók befolyásolják, amelyek tehát összefügghetnek a személy jövőképevel, valamint tanulási hajlandóságával.

A szakirodalomban ez akár a tanult tehetetlenség, akár a tanult leleményesség témakörében nagyon szépen kirajzolódik. A munka

ily módon lehetőség és eszköz a jólét és a jólét felé, tehát meghatározó az ember életében. Ennek az eszköznek a felhasználása azonban, különösen a valamely okból hátrányos helyzetű rétegek számára, mint például a megváltozott munkaképességű munkavállalók, ha nem elérhető, akkor jelentős szenvedést okozhat és az anyagi javak meg nem szerzésén túl az életminőség romlásával a mentális, és akár a fiziológiai egészségi állapot romlását is magával hozhatja (Kopp és Réthelyi, 2004).

Ez a folyamat könnyen vezethet a tanult tehetetlenség kialakulásához, amely a motivációs készenletet is csökkenti. Kisebb mértékben a depressziós állapot is csökkenti a motivációt, melyet azonban direkt módon a jelen kutatásban nem vizsgáltunk. Hazai kutatási adatok alapján a depresszió megjelenésére is az a réteg az egyik legveszélyeztetettebb, akik alacsonyabb végzettségűek. S a depresszió további romlást okoz a motivációban, a munkateljesítményben és a családi egyensúlyban. A stressz hatására csökken a munkaképesség, és beindul az önrontó, szinte megszakíthatatlan kör (Kopp és Skrabski, 2009). Indirekt mutatóként azonban tekinthetjük az általunk vizsgált változókat.

A KUTATÁS

Adatfelvétel

Az adatgyűjtést a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal szociális szakértői végezték, saját maguk által összeállított kérdőív alapján 2011. április 1. és július 18. között. A mintavételi periódusban – az előzetesen erre kiképzett szakértők – 16 431 interjút

vettek fel egy reprezentatívnak tekinthető országos mintán.¹

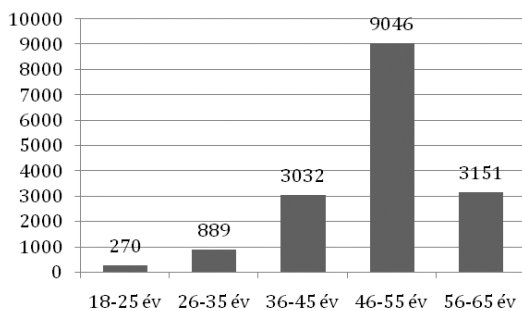
Az interjúban a direkt kérdéseken túlmenően, melyek elsősorban a demográfiai adatokra, valamint a kórtörténetre vonatkoztak, rákérdeztek a szociális jellemzőkre is, és az egész interjú globális benyomásai alapján a kérdezőbiztosok ítélték meg az összetettebb kérdésekre a választ, mint például a motivációs készenlét, a jövőkép megléte vagy az érzelmi állapot. Sztenderd mérőeszközöket az interjú felvételébe nem vontak be.

Az adatgazda saját kutatási céljára, amely a vizsgált populáció jellemzése, mélyebb megismerése volt, az adatokat függetlenül elemezte.

A jelen tanulmány elsősorban az összefüggések feltárására törekszik, és ennek alapján olyan következtetések és iránymutatások megfogalmazására, amellyel javítható a célpopuláció helyzete.

A minta leíró statisztikai jellemzői

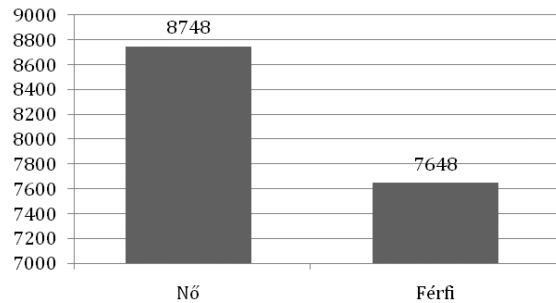
Az életkori megoszlásból látható (1. ábra), hogy a mintában csak a munkavállalás szempontjából aktív korú emberek szerepelnek.²



1. ábra

Életkori megoszlás a mintában N = 16 388

A mintába bekerülő emberek nemi megoszlását a 2. ábra mutatja.



2. ábra

Nemi megoszlás a mintában N = 16 396

A vizsgálat alapján első fokú rokkant a teljes minta 80,9%-a, míg másodfokú rokkant a minta 18,8%-a. Ezek a rokkantság legsúlyosabb kategóriái, a munkaképesség teljes elvesztésével járnak.

A bizottsági döntés eredményeképpen komplex rehabilitációra javasolták a teljes minta 20,5%-át, nem javasolták komplex rehabilitációra a minta 79,3%-át.

Elemzések

Az adatokat a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal bocsátotta a rendelkezésünkre, az interjúk előzetes szakmai kidolgozásában nem vettünk részt. Az adatokat Excel-táblázat formájában kaptuk meg, amelyet konvertáltunk SPSS adatfájl formátumba.

Az elemzéseket az IBM SPSS Statistics 18.0 verziójával végeztük.

A jelen tanulmányban elsősorban leíró statisztikai elemzéseket végeztünk, továbbá elsődleges összefüggések feltárására törekedve az alapvető módszertani eszköztárból válogattunk, mint a korreláció, a keresztábra

¹ 16 431 fő adatai kerültek be a kutatásba, amely elemszám elegendően nagy mintát képez ahhoz, hogy az egész országra vonjunk le következtetéseket, mivel ma Magyarországon 724 000 embert tartanak nyilván rokkantként.

² Ez a 18 éves kor és a nyugdíjazás közötti életkort fedti le.

vagy a Mann–Whitney-próba, amelyekkel a csoportokat szeretnénk volna egymáshoz viszonyítva is megvizsgálni. Mivel okságra és magyarázó változókra is kíváncsiak voltunk, regresszióelemzéseket is végeztünk.

A mintába bekerülő emberek motivációjának ordinális kategóriái a motivált, a motíválható és a nem motivált.

A jövőkép és a tanulási hajlandóság megléte dichotom, ordinális változót adott. Ezen általunk vizsgált célváltozók esetében jelentős háttérváltozónak tekinthetők az előzetes képzettség, valamint a megelőző munkatapasztalatok, ahogyan ez a tanult tehetetlenség irodalmában is kirajzolódik. Ily módon először ezeket mutatjuk be, valamint megvizsgáljuk kapcsolatukat a motivációs készenléttel.

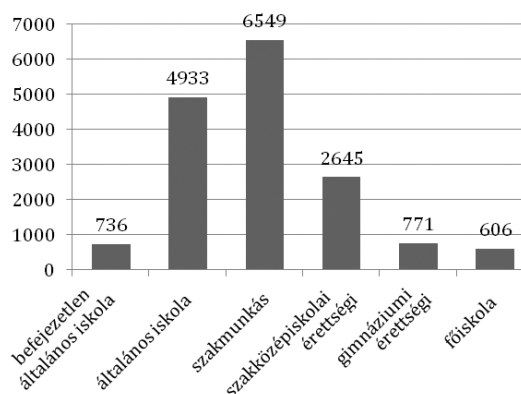
Ugyan Magyarország területe összevetve más európai államokkal nem olyan nagy, mégis jelentős regionális különbségeket figyelhetünk meg a magyar szociológusok elemzése nyomán, de a jelen kutatás esetében ebbe az irányba mutatnak akár a regionális KSH-adatok a munkanélküliséggel kapcsolatban is. Ezért megvizsgáltuk, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján miben különböznek egymástól az eltérő területekről érkező megváltozott munkaképességű munkavállalók.

Motiváció és munkatapasztalat

Képzettség

Végzettség tekintetében meglehetősen heterogén képet láthatunk (3. ábra), aminek komoly következményei vannak a rehabilitáció és a későbbi munkavállalás szempontjából.

Különösen trauma/sérülés következtében megváltozott munkaképesség esetén van jelentős szerepe annak, hogy az iskolázottságból visszakövetkeztessünk az intellektuális képességekre vagy a tanulási hajlandóságra (Johnstone et al., 2010).



3. ábra

Iskolai végzettség eloszlása N = 16 415

A rehabilitációs támogatás folyósításához fontos feltétel az aktív közreműködés a rehabilitációs kezeléseknél. Ez egyrészt együttműködést igényel akár egyszerre több szakorvossal vagy rehabilitációs szakemberrel, másrészt az orvosi/egészségügyi előírások betartását is igényli. Az utasítások betartása mellett fontos, hogy a megváltozott képességű személy belássa a kezelés jelentőségét, és elkötelezetten együtt tudjon működni. A megértést és a (betegség)belátást pedig nem csak a betegségről alkotott hiedelmek alkotják (Llewellyn et al., 2002), hanem a beteg kognitív képességei is hozzájárulnak. Ez a fajta együttműködés a megküzdés egy formájának is tekinthető, tehát a kiváltására mindenképpen fontos odafigyelni, mert az egészséges funkcionáláson túl a pszichés jóléthez is hozzájárulhat.

A végzettség, a munka által okozott igénybevétel és a kereset, lakhatás, azaz a szocio-ökonomiai státusz között gyakran szoros az összefüggés. Alacsonyabb végzettségű, rosszabbul kereső fizikai munkások gyakorta veszélyeztetettebbek is a munkából adódó akut vagy krónikus sérülések területén (Wenger és Stiers, 2010). Ezt támasztja alá az is, hogy a szaktanulást végző megváltozott munkaképességű emberek kevésbé motiváltak a munkára, sőt, akik még az általános iskolát

sem fejezték be, azok kifejezetten motiválatlanok a regressziós B-együttható alapján.

Korábbi munkatapasztalatok

A mintából 3663 főnek jelenleg is van munkaviszonya, 348 fő pedig még sohasem dolgozott. A minta túlnyomó része, 12 734 fő 15 évnél hosszabb munkatapasztalattal rendelkezik.

Az iskolai végzettség alapján szignifikáns különbséget láthatunk a munkavállalás tekintetében. Khi-négyzet próbával külön vizsgálva a munkában eltöltött évek és a végzettség kapcsolatát minden szinten szignifikáns eredményként jelenik meg, hogy a magasabb végzettségűek több időt töltöttek alkalmazásban. A legjelentősebb különbség a végzettség tekintetében az utolsó munkakörrel kapcsolatban jelenik meg, miszerint a magasabb iskolai végzettségűek utolsó besztása is magasabb. Úgy tűnik ennek alapján, hogy az iskolázottabb munkavállalóknak jobb az esélyei a munkaerőpiacon, a megváltozott munkaképességű munkavállalók populációjában is.

Nagyon gyenge, azonban minden szinten szignifikáns korrelációs kapcsolatot találtunk a magasabb iskolai végzettség és a hosszabb munkatapasztalat között ($r = ,122^{***}$), valamint a rövidebb idejű munkanélküliség között ($r = -,197^{***}$). Láthatunk továbbá egy tendenciát arra, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók igyekeznek megtartani a munkahelyüket, mivel a munkában töltött idő és a munkából való kikerülés ideje között is kapcsolatot találtunk ($r = -,217^{***}$). Továbbá azok a fogyatékos emberek, akik jelenleg is rendelkeznek munkaviszonnyal, a multinomiális logisztikus regressziós elemzés alapján is egyértelműen motiváltabbak a munkára. Nem csak könnyebben találnak tehát munkát a magasabb végzett-

ségű munkavállalók, hanem láthatóan sikeresebben is alkalmazkodnak a munka által támasztott kihívásokhoz, s lojális munkavállalóként igyekeznek megtartani a megszerzett állást.

Mindezt azonban a khi-négyzet próba szignifikáns eredményei alapján befolyásolja az is, hogy a megváltozott munkaképességű személy az ország mely területéről származik, ugyanis megyénként jelentősen eltérnek a munkavállalási lehetőségek, és ennél is erőteljesebben érződik a gazdasági válság okozta munkanélküliség hatása az ország különböző területeit vizsgálva.

A motiváció esetében is szembeűnő a különbség, miszerint a jelenleg is dolgozók a leginkább motiváltak (a minta 17%-a), s minél régebben került ki valaki a munka világából, annál kevésbé motivált az újbóli munkavállalásra (a több mint tíz éve nem dolgozók 16,9 %-a nem motivált). A minta 22%-a áll jelenleg munkaviszonyban, 25%-a pedig több mint tíz éve nem dolgozik. A tartós munkanélküliség a megváltozott képességek mellett pszichés többletterhet ró a személyre, mely miatt tovább romlik a munkaképesség, például a tétlenség miatti elhízás, esetleg addikciók kialakulása miatt, de akár megemlíthetnénk a csökkenő önértékelést vagy a társas kapcsolatok megváltozását is. A sérülés és/vagy a munkahely elvesztése miatt átalakuló jellemzők egymással interakcióban befolyásolják a személy énképét és jövőképét is (Székely, 2000).

Egyre nehezebb tehát visszavezetni a munkaerőpiacra a munkából régebben kiesett embereket, mert sem belső, sem külső erőforrásaikat nem használják már, s a negatív munkakeresési tapasztalatok tanult tehetlenség kialakulásához vezetnek (Csabai és Molnár, 1999), ahogyan ez a fenti korrelációs adatokból is látható.

Ahhoz, hogy a munkaképesség meghatározhatóvá váljon, figyelembe kell venni a fizikai, érzelmi, intellektuális és környezeti jellemzőket, a kompenzációs készséget és egyéb speciális jellemzőket (Power, 2000). Mindenekelőtt általános tapasztalat, hogy minél fiatalabb valaki, annál inkább motivált a munkára, továbbá a munka világában szerzett (pozitív) tapasztalatok is a munkavállalás-keresés irányába motiválják a megváltozott munkaképességű embereket.

Jövőkép és tanulási hajlandóság

A jövőkép és a tanulási hajlandóság egy-egy-egy intellektuális és emocionális tényező, melyek alakulásában mind a környezetnek, mind a kompenzációs képességeknek szerepe van.

A munkakeresés során belső erőforrásainkra kell támaszkodnunk, melyek túlmutatnak a kommunikációs képességeken. Kompetensnek, célorientáltnak kell lenni, különösen a jelen gazdasági helyzetben, amikor munkaerő-túlkínálat van. A megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzete ilyen tekintetben még inkább nehezített, ezért elméletileg elengedhetetlen, hogy jól körülhatárolt jövőképpel rendelkezzenek, valamint motiváltak legyenek arra, hogy új ismereteket sajátítsanak el, folyamatosan fejlesszék magukat.

A jövőkép és a tanulási hajlandóság ilyen módon háttérváltozók lehetnek a munkahely megszerzésében és megtartásában, továbbá abban, hogy a személy mennyire érzi magát kompetensnek az adott élethelyzetben. A motiváltságot okozhatja a tanulási hajlandóság és a jövőkép megléte – azonban statisztikailag együttjárásuk gyenge, csupán tendenciaszerű. Ha azonban ezt a kapcsolatot a motiválatlansággal összefüggésben vizsgáljuk, minden szinten szignifikáns és erős kapcsolatot

kapunk, azaz a tanulási hajlandóság és a jövőkép hiánya a motiválatlanság háttérváltozói.

A jövőkép meglétéről vagy hiányáról nem közvetlenül kérdezték meg a szakértők a vizsgálatban részt vevő személyeket, hanem az addigi tapasztalataik és az előző válaszok alapján szubjektívan ítélték ezt meg. Az esetek túlnyomó többségében nem a jövőkép hiánya áll a motiválatlanság mögött, ahogyan a pozitív jövőkép sem határozza meg egyértelműen a motivációt.

Ehhez nagyon közel álló fogalom, és a motiváció kapcsán is mindenképpen érdemes kitérni arra, hogy a tanulási hajlandóság mennyiben járul hozzá a motivált állapothoz. Szintén a kérdezőbiztosok szubjektív benyomásuk alapján ítélték meg a megváltozott munkaképességű személyek státuszát.

Ugyan a kérdezőbiztosok megítélése alapján a tanulási hajlandóság megléte vagy hiánya sem központi tényező a motivációs készenlétet tekintve, de megvizsgálva a minta végzettségét, valamint azokat a pozíciókat, melyeket betöltöttek, azt tapasztaljuk, hogy alacsony státuszú pozíciókat töltöttek be, tehát nem túl magas az iskolázottságuk, amiből visszakövetkeztethetünk a tanulási kedv hiányára is. Még alaposabban szemügyre véve a legutolsó állásokat azt látjuk, hogy túlnyomórészt fizikai munkát végeztek ezek az emberek. Megváltozott, jelen esetben valamilyen mértékben csökkent munkaképességgel az elmozdulás inkább a fizikai értelemben könnyebb, szellemi munka irányába lehetséges.

Ha áttekintjük azt a 9452 adatot, amelyek a felülvizsgálatra jelentkezők által betöltött utolsó munkakörökről a rendelkezésünkre áll, akkor 1346-féle foglalkozási területet kapunk, mely gyakorlatilag a legtöbb szakterületet lefedi. A leggyakoribbak

a szakmunkák, mint a lakatos vagy a kőműves, de előfordulnak technikai és műszaki, illetve humán területek is magasabb szintű végzettséggel.

A minta 30 százaléka betanított (2055) vagy segédmunkát (921) végezett, tehát a későbbiekben is gyorsan taníthatóak egyszerű munkafolyamatokra.

Gyakori az adminisztratív munka – a minta 5%-a, amiből arra következtethetünk, hogy ez olyan terület, amelyről a munkaadók is azt gondolják, hogy könnyebb, ily módon bátrabban alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyeket ezeken a területeken.

A minta csupán 3 százaléka végez bevalótlan vállalkozói tevékenységet a legkülönbözőbb iparágakban a vendéglátástól az építőiparig, ami mit sem bizonyít jobban, mint hogy a gyakorlatban a sérülésig megszerzett tudást jól lehet kamatoztatni a munkafolyamatok vezetőjeként.

A tanulás azonban nem csak az akadémiai oktatást jelenti, hanem azon készségek és képességek elsajátítását is, amelyek a sikeres megküzdéshez járulnak hozzá. A tanulás és a motiváció összeérnek a tanult tehetetlenség és a tanult leleményesség kérdéskörénél. Ezeket expliciten vizsgálni egy ilyen kutatás keretében nem lett volna lehetőség, azonban tendenciákat láthatunk.

Összességében elmondhatjuk, hogy nominális regressziós modellel vizsgálva a megfelelő vagy hiányzó jövőkép, mint a motiváltság lehetséges okai, jól bejósolhatóak azokkal a magyarázó változókkal, amelyek a motivációs állapotot is meghatározzák: az egészségi állapottal, a fizikai környezet minőségével és a személy pszichés jellemzőivel.

Az így felépített magyarázó modellek átlagosan 88,5 százalékban helytálló eredményeket adnak. Ezt azért fontos tudnunk, hogy a beavatkozási pontokat mind hatékonyabban azonosíthassuk.

A jövőképpel rendelkező motivált emberek jellemzői

Intervenciós szempontból érdemes tudni, hogy mi jellemzi azokat az embereket, akik számára a jövőkép motiváló erőként működik. Ez az almintá a minta 16%-a, 2556 ember. 77,8%-uk 36 és 55 év közötti,³ tehát olyanok, akiknek már lehetnek tapasztalatai a munkáról, terveik a karrierépítésről és a családalapításról – vagy éppen ezek konszolidációjában vannak éppen.

A végzettség szempontjából azt találjuk, hogy a szakmai munkát végzők érettségivel vagy anélkül teszik ki a minta 60,5%-át.

A munkatapasztalat is jelentősnek tűnik a jövőkép szempontjából, ugyanis 85,2%-nak 11 évnél több munkatapasztalata van, és az almintá 40%-a most is dolgozik, és 61%-nak van a családjában legalább egy kereső.

A jövőképpel és tanulási hajlandósággal összefüggő háttérváltozók

Országos elemzés

A jövőképet nagymértékben olyan változók határozhatják meg, amelyek materiális dolgokhoz kötődnek. Mann–Whitney U-tesztel elemeztük, hogy a jövőkép megléte mint a motiváltság vagy a motivátlanság háttere 0,05 szignifikanciaszinten eltér attól függően, hogy a családban hány kereső van és mennyi kiskorú van a családban, azaz hogyan alakul a családban az eltartottak aránya.

³ Super (1990) életpálya-szivárványa alapján ez az életkori sáv, amelyben a karrier szempontjából az elsajátítás, a megerősítés, a fejlődés és a fenntartási szakaszok zajlanak.

A tanulási hajlandóság mint a motiváltság oka eltérést mutat attól függően, hogy a családban hogyan alakul az eltartottak száma, a kiskorúak és a keresők aránya. A tanulási hajlandóság hiánya tekintetében különbséget a családban a keresők és az eltartottak számában láthatunk.

A jövőkép megléte mint motiváló tényező eltérést mutat a motivációt befolyásoló egyéb változók mentén is. A jövőképpel rendelkező emberek eltérnek a jövőképpel nem rendelkezőktől abban, hogy mennyi ideig dolgoztak, mennyi időt voltak munkanélküliek, milyenek a kommunikációs képességeik, milyen az érzelmi állapotuk, milyenek az attitűdjeik, milyen az egészségi állapotuk, milyenek a belső erőforrásaik, milyen a képzettségük, a problémamegoldásuk, támogató-e a családjuk, milyen az önbizalmuk. Ugyanez igaz 0,05 szignifikanciaszinten a tanulási hajlandósággal mint a motiváció hátterében álló tényezővel kapcsolatban.

A két vizsgált változónk ilyen szempontból nagyon hasonlónak tekinthető – ebből következik, hogy egyazon intervencióval befolyásolhatónak is kellene lenniük.

Regionális elemzés

Ha megyénként is elvégezzük a Mann–Whitney U-teszttel ezeket az összehasonlításokat, akkor a minden megyében jelentős tényezőket két csoportra oszthatjuk. Olyanokra, amelyek inkább a belső erőforrásokban megmutatókozó különbségek, mint az önbizalom, a képzettség, a problémamegoldási orientáció vagy az érzelmi állapot. Másik csoportot képeznek az inkább külsődleges források, mint például a lakókörnyezet vagy a külső szociális támasz, mint a családi elfogadás vagy a közösségi támogatás.

Azt gondolhatnánk, hogy a megváltozott munkaképességű személyek egészségi álla-

pota jelentős háttérváltozó a jövőképben, mert például a betegség progrediáló vagy stagnáló jellege a jövőbeni terveket és lehetőségeket is megszabhatja. Ezzel szemben a jövőképpel rendelkezők és nem rendelkezők között az egészségi állapotról alkotott vélekedésben csak Borsod-Abaúj-Zemplén, Csongrád, Fejér, Győr-Moson-Sopron, Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Pest, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Tolna, Veszprém, Heves és Komárom megyében vannak különbségek. Ez is egy jele lehet annak, hogy a kontrollt elengedik ezek az emberek.

A belső kontroll, önmaguk hatékonynak érzése irányába mutat, ha a jövőképben megjelenik a munkában töltött évek száma. Ennek alapján Fejér, Nógrád, Vas és Veszprém megyében van különbség a jövőképpel rendelkező motivált emberek és a nem rendelkezők között.

Csak két olyan megyét találunk az elemzés alapján, ahol mind a belső, mind a külső tényezők egyformán szerephez jutnak, ez pedig Veszprém és Vas megye.

TOVÁBBLÉPÉSI LEHETŐSÉGEK

A motiváció, a jövőkép, a tanulási hajlandóság és a megküzdés a tanult tehetetlenség és a tanult leleményesség jelenségében kapcsolódnak össze. Előbbi gátolja, utóbbi elősegítheti a munkavállalást. Láthatjuk, hogy a legtöbb megyében az emberek eltérnek abban, hogy a jövőkép mint motivációs forrás megléte vagy hiánya milyen egyéb háttérváltozóknak való eltéréssel mozog együtt. Minden megyében eltérés mutatkozik a munka nélkül töltött évek hatásában, míg a munkában töltött évekről ez nem mindenhol mondható el. Ezek az eredmények arra engednek következtetni, hogy az emberek

nem érzik úgy, hogy hatással lennének az eseményekre, amelyek velük a munka világában megtörténnek. Ez a hatás a munka nélkül töltött évek számával erősödhet, és egyre inkább előrevetíti a tanult tehetetlenség kialakulását, valamint további pszichés és fizikai károsodásokat is akár. A tanult tehetetlenség legnagyobb csapdája a hatóézés elvesztése, a rossz helyzetből való kilépésre való motivátlanság, a beletörődés. Ez a fajta passzív viselkedésmód gátakat képez a munkába való visszatérési folyamatban.

Ennek ellentéte, a tanult leleményesség mint megküzdési potenciál megerősítése hasznos és előremutató kísérlet lenne. Ehhez fontos és alapvető lépés a tanulási hajlandóság növelése. Hogyan tudunk erre hatni? Nem véletlen, hogy a jelen tanulmányban a másik kiemelt változónk a jövőkép volt, ugyanis egy helyesen orientált jövőképpel felkelthetjük a kedvet ahhoz, hogy a továbblépésért a rehabilitálandó személy is erőfeszítéseket tegyen.

A pálya újrarendelésében fontos szerepet tölthetne be, ha a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, különösen új szerepkörében, kiegészülve a foglalkoztatási szakértőkkel, a komplex bizottsági működés keretében egyfajta interaktív vizsgálatot folytatna, amelyben az általános orvosi kivizsgálás kiegészülne pszichológia és szociális vizsgálatokkal is. Ami viszont ennél is fontosabb, hogy a vizsgált személy visszajelzést kapjon arról, hogy megváltozott munkaképessége milyen akadályokat jelent számára, milyen következményei vannak az egészségkárosodásnak

a munkavégzésre, és milyen munkákat végezhet el jelen képességstruktúrájával, hovatovább hogyan lehetne komplex rehabilitáció keretében legalább részben közeledni az egészséges állapothoz. Nagyon fontos feltérképezni az egyén fizikai és kognitív képességeit és bizonyos személyiségjellemzőit, hogy a foglalkoztatási rehabilitáció sikerét, a későbbi teljesítményét bejósolhassuk. A foglalkoztatási szakértők munkáját tehát jobban kellene integrálni a bizottsági működésbe, mert rájuk hárulhatna a képzettségi-foglalkozási faktorok, mint a korábbi munkatapasztalatok, érdeklődési körök feltárása (Rubin és Roessler, 2001). Mivel Magyarországon a foglalkoztatási szakértők a munkügyi központok alkalmazottai, ezért ők közvetlen kapcsolatot jelenthetnek a munkaadók és a munkavállalók között – a közvetítés hatékonyságának feltétele azonban a megváltozott munkaképességű személyek igényeinek, szükségleteinek és korlátainak pontos ismerete, és ennek közvetítése a munkaadók felé. A megmaradt képességek, az egészségi állapot kiindulási alap a munkavállaláshoz, azonban láthattuk, hogy a személyek motivációjában nem jut lényeges szerephez – éppen ezért nem szabad megmaradni a képességek feltérképezésénél, hanem az egyéni érdeklődést, preferenciákat is figyelembe kell venni (Rubin és Roessler, 2001). Ezek akár egyszerű papír-ceruza tesztekkel⁴ is mérhetőek – ilyen a Magyarországon is használatos Super-féle pályamotivációs kérdőív, mely a team minden tagja számára gyorsan elérhető információval szolgál. Másrészt ennek

⁴ Érdemes lenne új, kifejezetten a foglalkozási érdeklődés mérésére szolgáló teszteket beszerezni és sztenderdizálni magyar mintán. Ilyen eszköz lehetne például Rubin és Roessler (2001) leírása alapján a „Strong Interest Inventory-Form T317”, a „Self-Directed Job Search”, a „McCarron-Dial System Vocational Exploration System” vagy a „Reading-Free Vocational Interest Inventory” – melyek csakúgy, mint a jelenleg használatosak, szintén önjellemzésen alapulnak.

iránymutatása alapján az asztali képességvizsgálatokat és nagyobb valóságűségű műszerekkel (mint az újonnan beszerzésre került Ergoscope) végzett vizsgálatokat is hatékonyabban lehetne szervezni. Ha a releváns szakmai munkaképesség objektíven véleményezhető, akkor a foglalkoztatókkal is egyszerűsödik a kölcsönös kommunikáció, továbbá a rehabilitációs folyamat, mint például az aszisztív technológiákkal való ellátás. A munkába való visszatérésre motiválás első lépése tehát a munkára való készenlét felkeltése.

Ez egy jó együttműködési lehetőség tehát a munkaadókkal, hogy a több részből összetevődő munkára való felkészülési folyamat hatékonyabb lehessen, például azáltal, hogy modelleket kapnak arra, hogyan lehet menedzselni a megváltozott munkaképességű munkavállalókat (Young et al., 2005). A munkaadók motivációjának explicit felmérésére eddig nem került sor, pedig ez egy

vizsgálatra érdemes kérdés lenne, hiszen például a reális és vonzó jövőkép felkínálásán keresztül ők is megerősíthetnék a munkavállalókban rejlő potenciálokat.

Az országosan reprezentatív kutatás tapasztalatai megerősítették, hogy a munkába való visszatérésben a demográfiai és a pszichés jellemzőkön kívül olyan tényezőknek is szerepe van, mint a korábbi munkatapasztalat. Ez az összekötő kapocs a pszichés és a szociális jellemzők között olyan tényezőkben érhető tetten, mint a személy énhatékonysága, nyitottsága, jövőképe vagy a tanulási hajlandósága (Soós, 2010).

Köszönetnyilvánítás

Köszönettel tartozunk a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal vezetőségének, amiért hozzájárultak ahhoz, hogy az adatokat felhasználjuk, továbbá külön köszönettel tartozunk értékes észrevételeikért.

SUMMARY

Cognitive and emotional factors underlying handicapped person's motivation to work

Background and aims: In this study we aimed to explore the background indicators of the less able workers' perception of motivation to work.

Methods: The research was carried out by the Hungarian Social Office of Rehabilitation. We carried out the analyses on a national representative sample of 16 431 individuals. We aimed to explore the primary relationships so we applied correlation, the cross-table or the Mann-Whitney U test.

Results: Socioeconomical status has major effect on the motivational readiness in the case of the less able workers, which is largely influenced by regional differences. The results suggest further background indicators such as personality traits in connection with psychological immunity.

Discussion: Helplessness is common among less able workers. However, by being aware of the background indicators we may facilitate invention and provide a vision of a brighter future for these people.

Keywords: less able workers, psychological immunity, motivational readiness, regional differences

IRODALOM

- CSABAI M., MOLNÁR P. (1999): *Egészség, betegség, gyógyítás – Az orvosi pszichológia tan-könyve*. Springer Kiadó, Budapest.
- JOHNSON-GREENE, D., TOURADJI, P. (2010): Assessment of Personality and Psychopathology. In FRANK, R. G., ROSENTHAL, M., CAPLAN, B. (ed.): *Handbook of Rehabilitation Psychology*. American Psychological Association, Washington, DC. 195–212.
- KOPP M., SKRABSKI Á. (2009): Magyar lelkiállapot az ezredforduló után. *Távlatok 86 (2009)*. 32–52.
- POWER, P. W. (2000): *A Guide to Vocational Assessment*. 3rd edition. Chapter 1.
- RUBIN, S. E., ROESSLER, R. T. (2001): *Foundations of the Vocational Rehabilitation Process*. 5th edition. 267–319.
- SOÓS J. K. (2010): A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása és munkavállalása mögött rejlő motivációs kérdések és lehetőségek. In JUHÁSZ M. (ed): *A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel*. Typotex Kiadó, Budapest. 179–204.
- SUPER, D. E. (1990): A life-span, life-space approach to career development. In D. BROWN, L. BROOKS (eds.): *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 197–261.
- SZÉKELY V. (2000): *A munkanélküliség lélektana*. Disszertáció. ELTE, Budapest.
- YOUNG, A. E., WASIAK, R., ROESSLER, R. T., MCPHERSON, K. M., ANEMA, J. R., VAN POPPEL, M. N. M. (2005): Return-to-Work Outcomes Following Work Disability: Stakeholders Motivations, Interests and Concerns. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol. 15, No. 4., December, 2005.