

Megy a HR gőzös...

avagy a vasúti dolgozók pályaidentitása

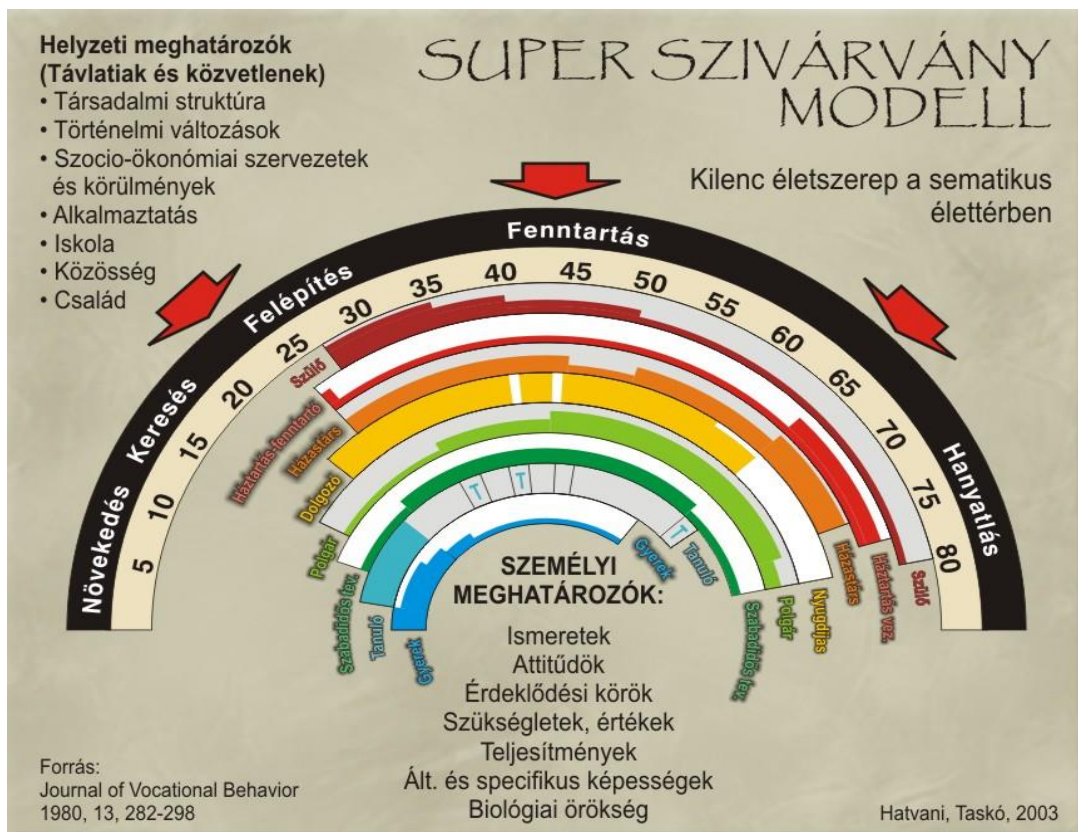
Tartalomjegyzék

Megy a HR gőzös... avagy a vasúti dolgozók pályaidentitása	1
Pálya - életpálya	3
A munkaválasztást meghatározó személyiségjellemzők.....	5
Pálya és pályaidentitás	8
A kutatás célja és módszertana és hipotézisei	10
A kérdőívek elemzése.....	11
A kutatás tanulságai és jövője	29
Felhasznált irodalom:	30

Pálya - életpálya

A dolgozat címéhez igazodva, elsősorban a pályaidentitásról szeretném összegyűjteni s csokorba szedni azt az elméleti háttérrel, mely e témakörrel foglalkozik. Mielőtt azonban ezt megtenném, nézzük meg, hogyan differenciálódott el a pályaidentitás a fősodratú pályalélektan áramából.

Elsősorban úgy vélem, hogy a modern pályalélektan, és annak egyik legmeghatározóbb momentumának az a pillanat számított, melyben Super megalkotta pályafejlődési elméletét. Ez az elmélet az élethosszon keresztül való fejlődést, és az fejlődést leíró elméleteket összehozza, a munka világában befutott fejlődéssel, majd a kettőt együtt vizsgálva dolgozza ki ötszakaszos fejlődési modelljét. Super az első jelentősebb szerző, aki szakmai fejlődéselméletét kívánja definiálni tézisek segítségével.



1. ábra

Ahogy az 1. ábra is mutatja az öt fejlődési szakaszt, mellette nagyon jól látszik az adott életszakaszhoz tartozó domináns szerepkör, vagy szerepcsoport, illetve személyi meghatározók.

A Super által megfogalmazott "pályafutási modellben" elkülönített szakaszok a következők voltak:

1. **Születés szakasza** 0-14 évig

2.-3. A **keresés és felépítés szakasza**. Ezekben a szakaszokban a legfontosabb pályafejlődési feladatok:

- szakmai preferencia kikristályosodása (14-18 év)
- a hivatási program specifikálása (18-21 év)
- a szakmai preferenciák megvalósítása (21-24 év)
- stabilizáció (25-35 év)
- konszolidáció (35-45)

4. 45 éves kortól 65 éves korig: a **fenntartás stádiuma**

5. 65 éves kor felett pedig a **hanyatlás stádiuma**

A fentebb is említett modell nevében is van egy nagyon fontos kulcsfogalom: a pálya. Super ezt a fogalmat a következőképpen értelmezte Ritoókné fordításában: „Az életpálya Super (1994) gondolatmenetét követve azoknak a szerepeknek az együttese, amelyeket élete során betölt”

Az angolszász kutatásokkal egy időben, hazánkban is megindult e kérdések vizsgálata. Csirszka János és kutatócsoportja hasonló konzekvenciákat vontak le vizsgálatuk során, mellette pedig az angolszász eredményeket sem ismerték. Csirszka következőképpen foglalta össze gondolatait a pálya definiálása során: „A pálya a személyiség életútjának munkával töltött szakasza, mely nem önállóan létező valami, amire a személyiség rátalál, hanem hozzá tartozik, belőle fakad.” Mint láthatjuk Csirszka is arra következtetett, hogy a személyiség és a pálya nagyon szorosan összefüggenek. Ez azért nagyon fontos momentum, mivel megkezdődött pályaút alaposabb vizsgálata, mint a személyiség egyik fontos komponense és megnyilvánulása.

Csirszka a pályát két eltérő részre osztja. Elsőként az adott pályára való készülés határozza meg a pályafutást, ezt hívjuk pályaadaptációnak. A második szakasz a pályarérett ember pályavitele. A pályaadaptációt befolyásoló tényezőket fejlődési szakaszonként különböző interakciók befolyásolják.

Így többek között a csecsemőkorban a hatások indirekt és direkt módon is érik a gyermeket, de dominánsak a közvetve átértelmezett interakciók. Óvodás és iskoláskorban már kezd kialakulni egy pályakép a gyermek fejében, ezt a hatást erősítik egyes tantárgyak, foglalkozások. A pubertáskor azonban a legnagyobb jelentőséggel bír mindközül, hiszen az itt született döntések nagyon is kritikusak. A társas kapcsolati rendszer befolyásolása nagyon

nagy, a kamasz a baráti körének döntése nagy szerepet játszik az egyéni döntés meghozásának folyamatában.

A munkaválasztást meghatározó személyiségjellemzők

Szilágyi Klára négy domináns képességbeli megnyilvánulást különített el a személyiségben, mely véleménye szerint befolyásolja a pályát. Ez a négy komponens a képesség, az érdeklődés, az érték, és a munkamód.

A képesség kérdésköre régóta tárgya a pszichológiai kutatásoknak. A munkát végző egyén személyiségét befolyásolja az adott munka elvégzéséhez szükséges képességi struktúra, illetve annak megléte. Ezen képességek fejlődésének üteme nagyon eltérő, így e szakmai képességek megismerése és kialakulásuk folyamatának teljes vizsgálata nagyon is célszerű.

A munkatevékenységben elért sikerek több képesség összehangolt működésétől és összekapcsolódásától is függ. Ennek nagyon jó példája azon sikeres személyek, akik valamilyen tevékenységben kiemelkedőt alkotnak. Ezen emberek eltérő képességstruktúrákkal rendelkeznek, a tevékenység sikere és a képesség viszonyának említésekor pedig feltétlenül meg kell említenünk, hogy a sikeres végrehajtáshoz nem elég csupán a kifejlett képességek megléte. Szilágyi Klára a következőket írta le a képességek és a pálya kapcsolatáról: „A képességszint feltárása, megismerése, a speciális képességek kibontakoztatása csak az előfeltétele a pályán való sikeres helytállásnak, hiszen a képességek funkcionálását a személyiség egésze, ezen belül a motiváció, beállítódás, érdeklődési irány stb. nagymértékben meghatározza. Hiszen mindannyian ismerünk igen jó képességű fiatalokat, akik teljesítménye akár a tanulásban, akár a munkában messze elmarad képességeiknek színvonalától és az ellentétes példa sem ismeretlen, közepes képességek mellett a szorgalom, az érdeklődés kiváló teljesítményeket eredményez.” (Szilágyi,2004)

Összefoglalva tehát, a képesség nagyon fontos komponense a személyiségnek, a munkatevékenységben pedig nagyon is meghatározóak. A képesség és a munkateljesítmény viszonya nagyban függ a személyiség más vonásaitól, tulajdonságaitól. A képességszint mértéke pedig sosem mutatja meg teljes minőségében az adott egyén munkateljesítményét, mivel a személyiség egyéb területein meghúzódó kompenzációs mechanizmusok képesek kisebb-nagyobb képességhiányokat adekvátan áthidalni. A képességek struktúrája egy nagyon bonyolult hálót alkot. Erről Szilágyi a következőket írta: „Azonban a képességek egymással szoros kapcsolatban vannak és meghatározott hierarchikus viszonyban állnak egymással. Az általános értelmi képességek funkcionálása meghatározza - többek között - a felsőfokú

tanulmányok folytatásának lehetőségét is. Az egyes képességek fejlettségi szintje befolyásolhatja a pályairány kialakulását, mert például az átlagosnál jobb szóbeli emlékezeti teljesítménye van valakinek, ezért már kisiskolás korban sikereket ér el a nyelvtanulásban, s így érdeklődése is nyelvek felé fordul, és ez meghatározza későbbi iskola választásait és így pályáját is. Ezért feltételezhetjük, hogy az egyes képességek fejlettségének szintje és a pálya, illetve a felsőfokú iskola kiválasztása között összefüggés van.” (Szilágyi,2004)

Ha tovább haladunk a legfontosabb személyiségjegyek között, melyek befolyásolják a munkavégzést, eljutunk az érdeklődéshez. Az érdeklődés témakörét régebben nem taglalták hosszasan a szakirodalmak, az általánosan elterjedt nézet az volt, hogy az érzelmi élet és az érdeklődés szorosan összefügg. Mára ez a megközelítés a háttérbe szorult, és előtérbe került az a nemzetközi szakirodalmakban is sokat citált elméleti megközelítés, mely szerint az érdeklődés sokkal nagyobb szerepet tölt be a személyiség életszerveződésének megítélésében. Csirszka 1966-ban a következőképpen definiálta az érdeklődést: „Az érdeklődésen a személyiség érzelmmel telített tartalmi irányulását értjük, amely szubjektív értékkel látja el a tárgyat, amelyre irányul. Olyan fénycsóvának lehet tekinteni, amely a valóság kisebb-nagyobb részére, tárgyaira esik, és azokat megvilágítja, köztük és a személyiség között bizonyos kapcsolatot létesít. Ez lehet spontán keletkezett odafordulás, és lehet szándékosan irányított.”(Csirszka,1966)

Ebben a megközelítésben láthatjuk, hogy az érdeklődés már sokkal nagyobb hangsúlyt kap és sokkal részletesebben, differenciáltabban vizsgálják a kutatók. Csirszka definícióját alapul véve, láthatjuk egy külső objektum megjelenését, mely felkelti az érdeklődést és ideális esetben fenn is tartja azt. Szilágyi a következőképpen értelmezi a fentebbi mondatokat: „Úgy fogalmaz, hogy a külső tárgy nem mindenkinben kelt érdeklődést. Azt gondolja, hogy az objektív pontoknak a külvilágban jelentősége van az érdeklődés ébrentartásában. Az érdeklődést tehát az ő véleménye szerint a két pólus egymáshoz való viszonya határozza meg, és az érdeklődésben az embernek a világgal való kapcsolata fejeződik ki.” (Szilágyi,2004)

Az érdeklődés témakörében két olyan fogalom merül fel, amit feltétlenül el kell szeparálni a főfogalomtól, noha mindkét fogalom kulcsfontosságú szereppel bír az érdeklődés felkeltése és fenntartása során. Az első fogalom a kíváncsiság. Ebben van némi, a tárgyra irányuló, nem túlságosan mély, és mulékony pozíció a tárgy felé. A másik fogalom a beállítottság, amely a kíváncsisággal ellentétben a diszpozíciós jellegével tűnik fel. Azonban míg az érdeklődést a tárgyra fókuszáláson kívül, érzelmi és törekvési komponensek is kísérik a kognitív megismerés is nagyon fontos szerepet játszik. A beállítottságnál pedig csak érzelmi és törekvési funkciók vannak jelen.

A következő fogalom az érték. Az értékekhez való orientációnk meghatározott, mind tudati, mind pedig tapasztalati elemek által. „Az érték vonatkozásában a tapasztalat azt fejezi ki, hogy a személyiségnek milyen ismeretei vannak az életben működő előnyben részesített értékekre vonatkozóan. Tehát a tapasztalat a létező értékeket közvetíti a személyiség számára. Az értékekhez kapcsolódó tudatos elemek a társadalmi értékekből alakulnak ki, elsősorban a környezet által közvetített elemekből állnak. Így a személyiség orientációja kettős szerkezetű: egyrészt a létező értékek megismerése révén alakul, másrészt a kíváncsós értékekhez alkalmazkodva funkcionál. Az értékorientáció eme kettős felépítése nehezíti megismerhetőségét, mivel gyakran a kíváncsós érték az, ami verbálisan megnyilvánul, tehát a személyiség a tudatos értékeket fogalmazza meg és vállalja szóban, bár a tényleges cselekvés inkább a létező értékek által irányított.” (Hankiss,1983. idézi Szilágyi,2004) Hankiss nagyon jól összefoglalta a lényegét az értékekkel kapcsolatban.

Végül pedig, de nem utolsó sorban a munkamódról beszélhetünk a munkaválasztást befolyásoló személyiségjellemzők között. Szilágyi ebben a témában a következőket jegyezte le: „A munkamód a felnőtt munkavégzés során többé-kevésbé kialakult személyiségtulajdonság. Sok összetevőből áll, így a képzés és a szakmai gyakorlat nagymértékben meghatározza a felnőtt munkavégző egyén munkamódját. Miután a munka sajátos érzelmi szférával rendelkezik, amelyet a munkavégzés eredménye, a munkához kapcsolódó erkölcsi öröme és a munkához kapcsolódó elégedettség nagymértékben befolyásol, így a munkamód változékonysága elsősorban érzelmi viszonyuláson alapszik. Kapcsolódik az érdeklődés és az érték változékonyságához is a munkamód alakulása. Ha a személyiség elfordul a munka tárgyától, megszűnik érdeklődése a biológia vagy a politika iránt, ez befolyásolja munkamódját is. Az új érdeklődési irány lehet ismét elméleti jellegű, mint pl. pszichológia vagy filozófia, de lehet gyakorlatibb jellegű, mint pl. laboratóriumi munka vagy szervezés. Ez a változás magával hozza a munkamód részbeni megváltozását. A munkamódban kevesebb változást eredményez a személyiség stabil tulajdonságaihoz kapcsolódó összetevő, pl. a szellemi munka vagy a fizikai munka iránti igény. A munkamód kevésbé változékonyság jellemzője az egyénnek, bár vannak olyan összetevői, amelyek fejlődnek és változnak (emocionális hatások), de túlsúlyban vannak azok az összetevők, amelyek a munkavállalás időpontjára kialakultak a személyiségben (invariábilis személyiségtulajdonságok).” (Szilágyi,2004)

Pálya és pályaidentitás

Az identitás szó azonosságot jelent, melyet, ha párosítunk az identitással, akkor, pályaaazonosság szót kapjuk végeredményben. A fogalom pontos meghatározására több definíció is született.

A identifikáció fogalmát pszichoanalitikus iskola atyja, Sigmund Freud vezette be a kisgyermek és gondozója közötti kapcsolattal összefüggésben. A témában Kulcsár Zsuzsanna a következőket írja le: „úgy véljük, hogy az identifikáció komplex tanulási forma jelölésére alkalmas terminus, amelynek során valamely interperszonális kapcsolat egyik tagja utánzás és empátia alapján partnere (vagy modellje) magatartásformáival és emocionális attitűdjeivel azonos magatartásformákat sajátít el, amelyek azután viselkedésrepertoárját és értékrendszerét meghatározó módon fogják jellemezni.” (Ritoók Pálné, 1986)

A szociálpszichológus kutatók tovább vitték ezt a fonalat és Buda Béla ezt a következőképpen fogalmazta meg: „az azonosulás magva mindig az interperszonális viselkedés, viszonyulás átvétele, ez a mód a vonzó, ahogyan a modell tevékenysége során másokkal bánt, ahogyan azokból figyelmet, érdeklődést, tiszteletet, együttműködést stb. vált ki azokat a pályákat választja korán a személyiség, amelyek szerepviselkedése kifejezett, és amelyekkel korán kapcsolatba kerül. Általában a modellként ható személy azonos nemű.”

Ritoók Pálné ezt a meghatározást kiegészítette néhány gondolattal és átültette a pályalélektan témakörébe ezt az elgondolást: „Magunk a pályaidentifikációt olyan viszonyfogalomnak tekintjük, amely a pálya követelményrendszere és a munkát végző ember domináló személyiségjegyei közötti megfelelés minőségének útmutatója, az életpálya és a személyiség fejlődési folyamatainak dinamikus tükrözője, amelyben megmutatkozik az egyén pályával kapcsolatos elégedettsége, eredményessége és társadalmi aktivitása, s amely sajátos megközelítésben jelzi az egyén munkájában való önmegvalósítást is.” (Ritoók Pálné, 1986)

A pályaidentifikáció folyamata a serdülő és ifjúkorban éri el azt a pontot, ahol a fiatal a korábbiaknál sokkal pontosabban és komplexebben keresni azt a közeget és dimenziót, ahol a legjobban kibonthatja a képességeit. Persze a személyiségfejlődésnek e stádiumában a pályaaazonosulás folyamata csak egy a sok közül, mellyel az egyénnek meg kell küzdenie.

Ezek az elképzelések, melyek a munkahelyválasztásra koncentrálnak, a fiatalban több kérdést is felvet. „Mire vagyok jó?”, „Hol tudnék igazán érvényesülni?” és az ehhez hasonló kérdések megválaszolása időigényes folyamat, nem beszélve a folyamat során befektetett energiákról. Ezt a szakaszt néhány tudós a „próbálgatások időszakának” is nevezi. (Ginzberget idézi Ritoók Pálné, 1986). A lehetőségeket megvizsgálják, ellenőrzik, majd a

gondolatot a gyakorlatba viszik át, azaz próbára teszik magukat. A pályaszocializáció folyamatában ezek a szárnypróbálgatások kifizetődöek, mivel elősegíti a minél pontosabb fejlődési irányvonal és a komplexebb célok felé vezető út kitaposását.

Ahhoz, hogy az egyén a személyisége és a választott pályája mellett sikert érjen el, szüksége van a személyiségének általánosabb tulajdonságaira, mint például a szociabilitás, a megfelelő önszabályzási szint és az érzelmi harmónia. Ezek a személyiségkomponensek nem egy specifikus pálya követelményei, hanem a pálya hatékony megvalósításához szükséges alapvető feltételek. (Ritoók Pálné, 1986)

A pályaidentifikáció során a belső személyiséghez köthető folyamatok mellett, nem lehet elhanyagolni a társadalmi aktivitás közötti összefüggést sem. Ennek fontossága mellett érvel Ritoókné, melyből a következőket jegyezte le: „Fontosságára és sajátos szerepére pályaválasztási szaktanácsadási tapasztalatunk hívta fel a figyelmet. Egy 17 éves fiútól hangzott el a következő mondat: „Én tulajdonképpen nem azt keresem, hogy mi legyek, hanem azt, hogy miért éljek. Ha ezt tudnám pályát is könnyebben találnék magamnak.” [...]

A társadalmi aktivitás vagy a továbbiakban mondjuk így: az elkötelezettség nélküli identifikáció egy idő után hajlamos a pálya bűvös körébe zárni az egyént; az elkötelezettség egy adott pályával való eredményes és elégedett azonosulás nélkül nem tud megvalósulni vagy veszít a hatásfokából. a kettő egymást feltételező harmonikus kapcsolata mondható optimálisnak, mind az egyén, mind a társadalom szempontjából.” (Ritoók Pálné, 1986)

Ritoókné kutatási tapasztalatai azt mutatják, hogy a pálya és ember találkozásának legmagasabb szintű manifesztációi, mikor is a pályaidentitás és a társadalmi aktivitás hivatástudattá egyesült. A kutatás során a következő konzekvenciákat vonta le a pályakötődés vizsgálatakor. A pályakötődés kialakulásához elengedhetetlen szerepet játszik a pálya élménytartalmának és az egyén élményigényének a találkozása egy bizonyos szinten. Persze ezek a szintek személyenként és pályánként eltérőek.

Összetevői az egyén oldaláról nem a részképességek befolyásolják, hanem a pályaalakalmasság speciális képességtartalma és a speciális személyiségjegyek alkotják. Ez a jelenség megfigyelhető azoknál az egyéneknél, akik a pályájukat nagyon magas fokon azonosultak. Ebből adódik tehát, hogy az egyén az adott pályán való önmegvalósításának megteremtésében elsősorban arra kell koncentrálni, hogy a pálya és az ember élménymódbeli megfelelése létrejöjjön. A vizsgálat során Ritoókné megjegyzi, hogy a sikeres pályaaazonosulás nem az általános értelmi képességeknek, hanem a személyiségjegyeknek van szerepe. „a sikeres pályaidentifikáció szempontjából az általános személyiségfejlesztés legalább olyan lényeges feltétel, mint a speciális pályaválasztási előkészítés. Ennek alapjai

elsősorban a családban (pl. szociabilitás, reguláció, energiaháttér, érzelmi harmónia) másodsorban a pályaválasztási döntést megelőző időszak intézményes nevelésében alakulnak ki. Ezek a személyiségértékek nem a család iskolázottsága által meghatározottak, hanem magatartásmintái, az érzelmi nevelés tartalma és színvonala által.” (Ritoókné,1986)

Tehát a fenti sorokból levonhatjuk azt a következtetést, mely szerint a magas képesítés, vagy magas szintű iskolai végzettséggel nem rendelkező munkavállalóknál is kialakulhat a magas fokú pályaidentifikáció.

A kutatás célja és módszertana és hipotézisei

Dolgozatomban bemutatom az empirikus kutatást, amelyet a vasúti dolgozók körében végeztem.

Nemcsak a szakmai kíváncsiságom hajtott a felmérésben, hanem személyes indítatás is volt, mivel nagyon sok barát és rokon dolgozik a vasútnál, sőt sok felmenőm is vasutas volt. A régi történetek és anekdoták felkeltették bennem a kíváncsiságot, hogy a mai dolgozók is vajon így látják-e a munkahelyüket és éppen annyira szeretnek itt dolgozni, mint elődeik?

A kutatás célja az volt, hogy felmérjem a vasúti dolgozók pályaidentitását, illetve pályakezdőként hogyan gondolkodtak a munkahelyükről, és ma mit gondolnak arról. Itt kell leszögezmem, hogy a minta nem reprezentatív, az itt felsejlő tendenciák és összefüggések nem biztos, hogy ráillenek az összes vasúti dolgozóra.

Az adatok felvétele kérdőív segítségével történt, amelyen 10 kérdés szerepelt. Az első öt kérdés az alapváltozókra kérdez rá, majd a továbbiakban a kitöltő múltbéli, jelenlegi és jövőbeli attitűdjeit a munkahelyével kapcsolatban próbálja meg firtatni. A ”próbálja” szót azért írtam, mivel egy adott kérdésre nem mindig olyan válasz született, ami oda illett volna. Ez persze nem vonja ki az adott kérdőívet a vizsgálatból, mivel a többi válasz értékelhető. Persze ez egy fajta feedback a kitöltők részéről, mivel lehet, hogy nagyon tudományosan, nagyon nyaka-tekerten tettem fel az adott kérdést, ezért ők azt nem tudták értelmezni.

A kutatással kapcsolatban 4 hipotézist fogalmaztam meg, melyeket a kérdőívek elemzése fog majd megerősíteni, avagy megcáfolni.

- Feltételezem, hogy a vasúti dolgozók negatívabb pályaképpel rendelkeznek ma, mint, amikor pályát kezdtek
- Feltételezem továbbá, hogy a megkérdezettek jövőképe nagyjából bizonytalan, vagy negatív

- Feltételezem, hogy a megkérdezettek magasabb iskolai végzettséget jelöltek meg, a saját munkakörük betöltéséhez szükséges iskolai végzettségnek
- És végül feltételezem, hogy a megkérdezettek nagyobb része jobb munkakörülményt és jobb kollegiális légkört szeretne

A kérdőívek elemzése

A kérdőívet 59-an töltötték ki, a minta kiválasztása véletlenszerű volt. Nagy segítségemre voltak a különböző közösségi portálokon lévő vasúti szerveződések, csoportok. Számukra a számítógépre vittem fel a kérdőívet, így szinte azonnal eljutott több emberhez is. Ezek a csoportosulások országos szinten tömörítnek embereket. Ezen felül a hagyományos papíralapú kérdőív, személyes megkeresés útján, is nagy szerepet kapott, a minta itt a helyi (celldömölki) vasútállomás és rendező pályaudvar dolgozóiból került ki.

Először az összes kérdőívet egységes egésként igyekszem elemezni, majd később a papír alapú kérdőíveket összehasonlítva az on-line kérdőívekkel, mint a celldömölki vasúti dolgozókat összehasonlítva, az ország egyéb részén dolgozó kollegáikkal.

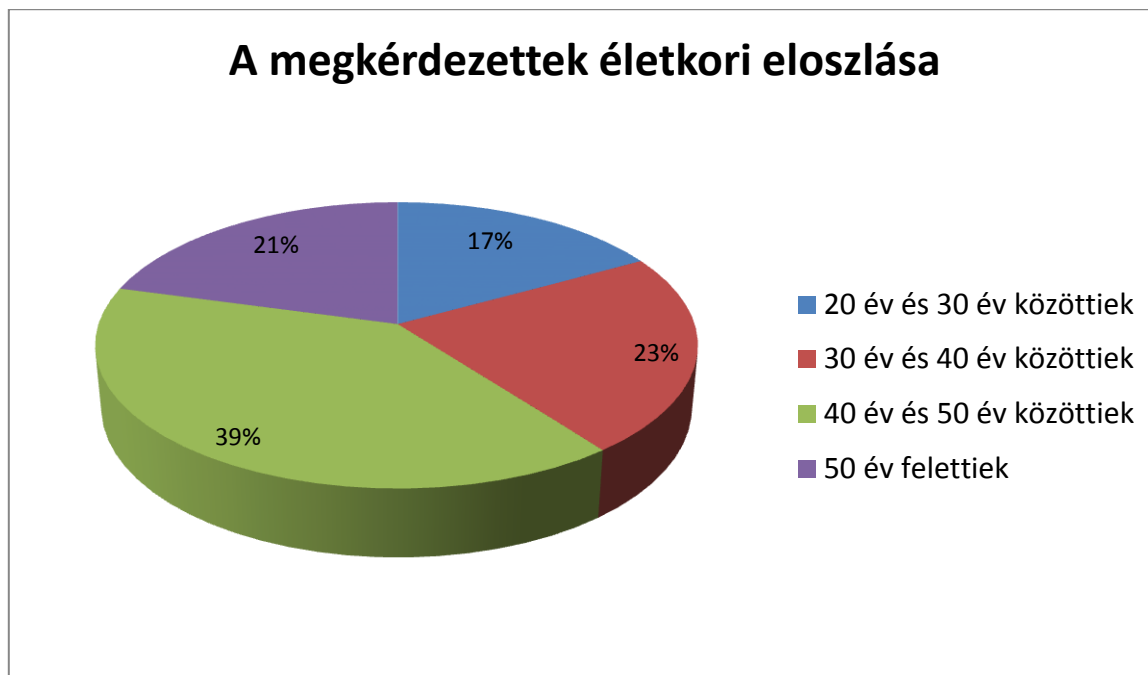
Az on-line, internetes kérdőívet 34-en, míg a papíralapú kérdőívet 25-en töltötték ki. A kitöltők nemi aránya a férfiak (34 kitöltő) javára alakult, a nőkkel (25 kitöltő) szemben. Ezek az adatok jól tükrözik, hogy a vasút még mindig „férfias” szakma, holott egyre több nőt foglalkoztat a vasút.

A második kérdés a kitöltő életkorára vonatkozott. Mivel volt mindenféle korosztály, ezért ezekre az adatokra felállítottam a következő csoportosítást:

- *20 és 30 év közöttiek*
- *30 és 40 év közöttiek*
- *40 és 50 év közöttiek*
- *Idősebb, mint 50 év*

A kategóriákat azért 20 évtől kezdtem, mivel a kérdőívek között nem találok egy 20 év alattival sem. Ennél a kérdésnél érdekes módon, az on-line megkérdezettek mindegyike válaszolt erre a kérdésre, de a papíralapú íveknél 6 db olyannal találok, akik nem írtak ide be semmit. Talán emiatt is jobb az on-line kérdőív ilyen aspektusban, mivel addig nem engedi elküldeni a kérdőívet, míg az összes kérdésre nem válaszolt az illető. Persze ez némely szempontból sértheti a kérdőívekre jellemző „önkéntesség elvét”, de véleményem szerint, aki nekiáll kitölteni egy ilyen ívet, akkor az ne végezzen fél munkát és töltsse ki az egészet.

Összesítve a korosztályokat a 2. ábra és az 1.sz táblázat foglalja össze.



2. ábra

Láthatjuk, hogy leginkább a 40 és 50 év közöttiek vannak túlsúlyban a kérdezettek közül. Őket követik a 30 és 40 év közötti korosztály, majd az 50 év felettek. Végül pedig a fiatalság, azaz a 20 és 30 év közöttiek. Ezek az adatok később lesznek fontosak, mivel össze lehet őket vetni a különböző pályaidentitásra vonatkozó kérdésekre adott válaszokra, és megláthatjuk majd, hogy miképpen gondolkodik egy-egy generáció ebben a kérdésben.

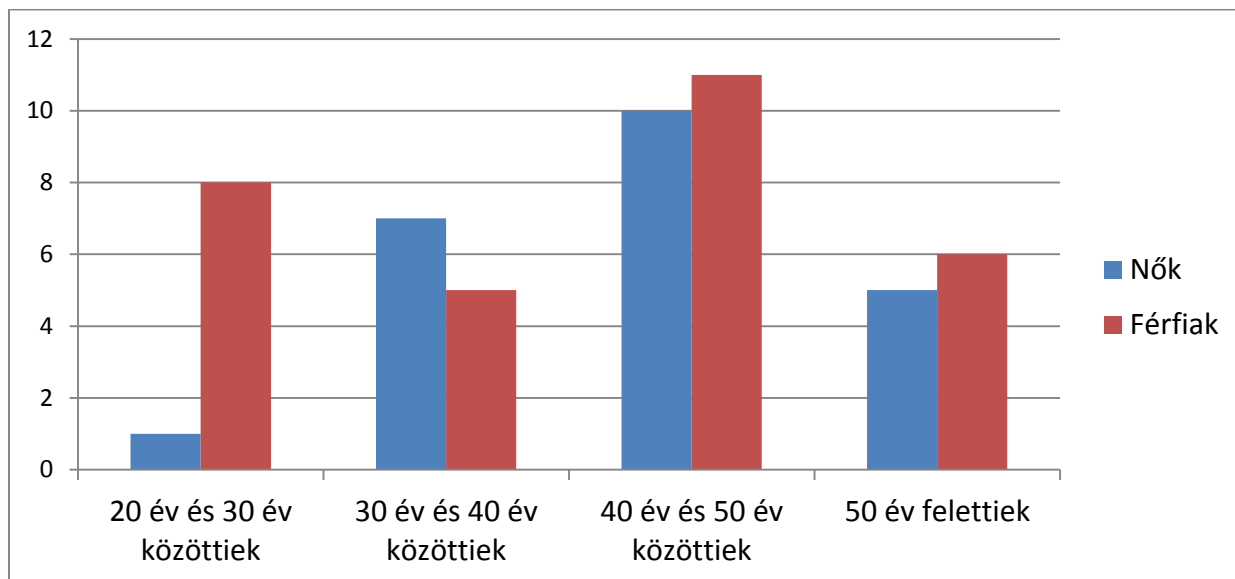
A következő táblázat a nemi eloszlást mutatja a különböző korosztályokban:

	Nők	Férfiak	Összesen
20 év és 30 év közöttiek	1 fő	8 fő	9 fő
30 év és 40 év közöttiek	7 fő	5 fő	12 fő
40 év és 50 év közöttiek	10 fő	11 fő	21 fő
50 év felettek	5 fő	6 fő	11 fő

1. táblázat

Az 1. számú táblázaton és a 3. sz. diagramon is nagyon jól látszik, hogy a 40 és 50 év közötti, illetve az 50 év feletti korosztályokban majdnem megegyezik a nemek aránya. A 30

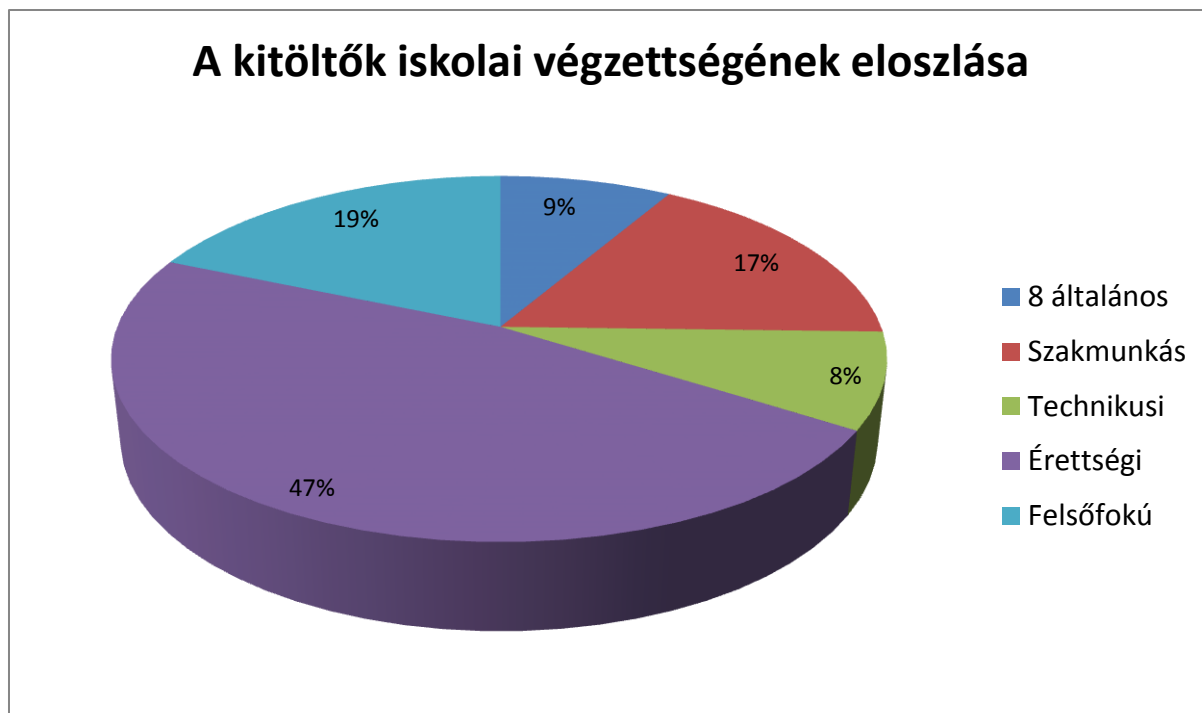
és 40 év közötti kitöltők között a nők vannak többen, míg a fiatalok, 20 és 30 év közöttiek a férfiak vannak nagyobb túlsúlyban.



3. ábra

A harmadik kérdésben a kitöltők iskolai végzettségét nézzük meg. Ebben a zárt kérdésben 5 válaszlehetőséget hagytam megjelölésre, ezeket a következők voltak.

- 8 általános: 5 fő
- szakmunkás: 10 fő
- technikusi: 5 fő
- érettségi: 28 fő
- felsőfokú: 11 fő



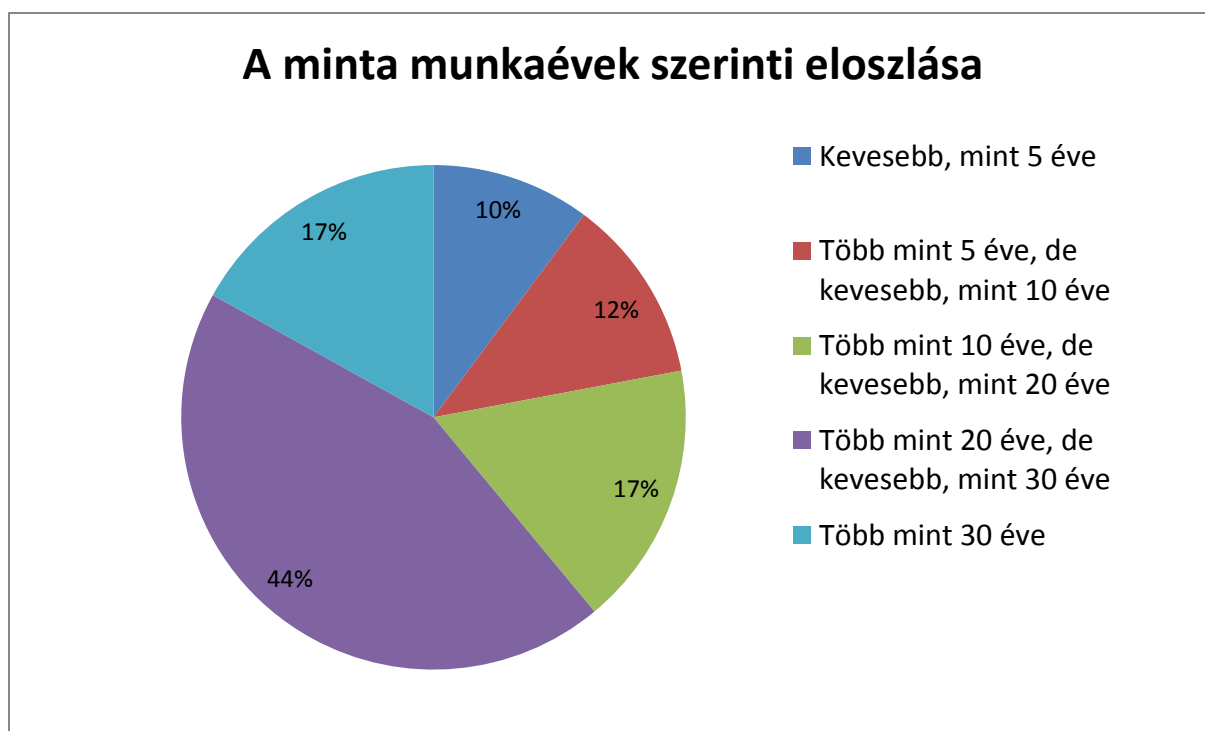
4. ábra

Mint láthatjuk, az érettségi erősen dominál a megjelölt válaszok között. Ez talán leginkább annak tudható be, hogy a vasút a legtöbb munkakört régóta érettségihez köti. A második legtöbbet jelölt válasz a felsőfokú. Ebbe beletartozik a vasúti tisztképző. Ez az iskola képi a leendő vezetőket a vasúton belül.

A negyedik kérdés a jelenleg betöltött munkakörre kérdez rá. Ha összehasonlítjuk a felsőfokú iskolai végzettséget jelölt megkérdezettek munkakörét, láthatjuk, hogy hiába van több vagy jobb iskolai végzettségük, ahhoz képest nem mindenki van vezetői pozícióban. Persze ezt jelentheti az is, hogy az adott személynek nincs szakirányú végzettsége vagy „vasúti tisztképzője”.

A negyedik kérdés a kitöltők, a vasútnál eddig eltöltött idejükre kérdez rá. A megadott adatok nagy szórása miatt az elemzés során itt is különböző kategóriákat állítottam fel, melyek a következők voltak:

- *kevesebb, mint 5 éve*
- *több mint 5 éve, de kevesebb, mint 10 éve*
- *több mint 10 éve, de kevesebb, mint 20 éve*
- *több mint 20 éve, de kevesebb, mint 30 éve*
- *több mint 30 éve dolgozik a vasútnál*



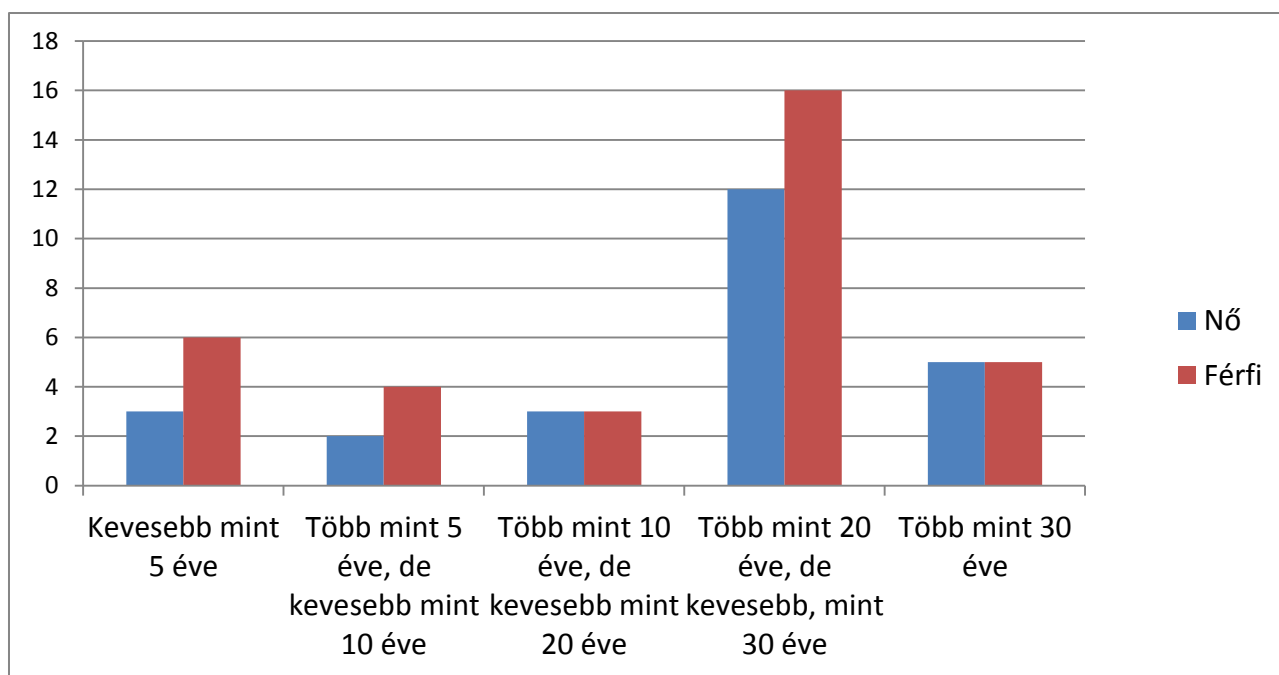
5. ábra

A legtöbben már több mint 20 éve a cégnél dolgoznak. Mellettük az ebben a kontextusban a második legtöbb dolgozót számláló csoportok, akik már több mint 30 éve ott dolgoznak, avagy a legtapasztaltabb vasutasok, és a már kellő munkatapasztalattal rendelkező több mint 10 éve dolgozók.

Ha tovább bontjuk ezt a felosztást nemek szerint, melyet a 2. számú táblázat és 6. számú ábra mutat, ismét megfigyelhetjük, hogy az előzőekben megfigyelt kiugrás a 20 és 30 év közötti munkaidővel rendelkező dolgozók csoportjában, a férfiak vannak többen. A többi kategóriában is a férfi nem van túlsúlyban, kivétel az utolsó 30 év feletti kategóriát, ahol a két nem egyenlő számban képviselteti magát.

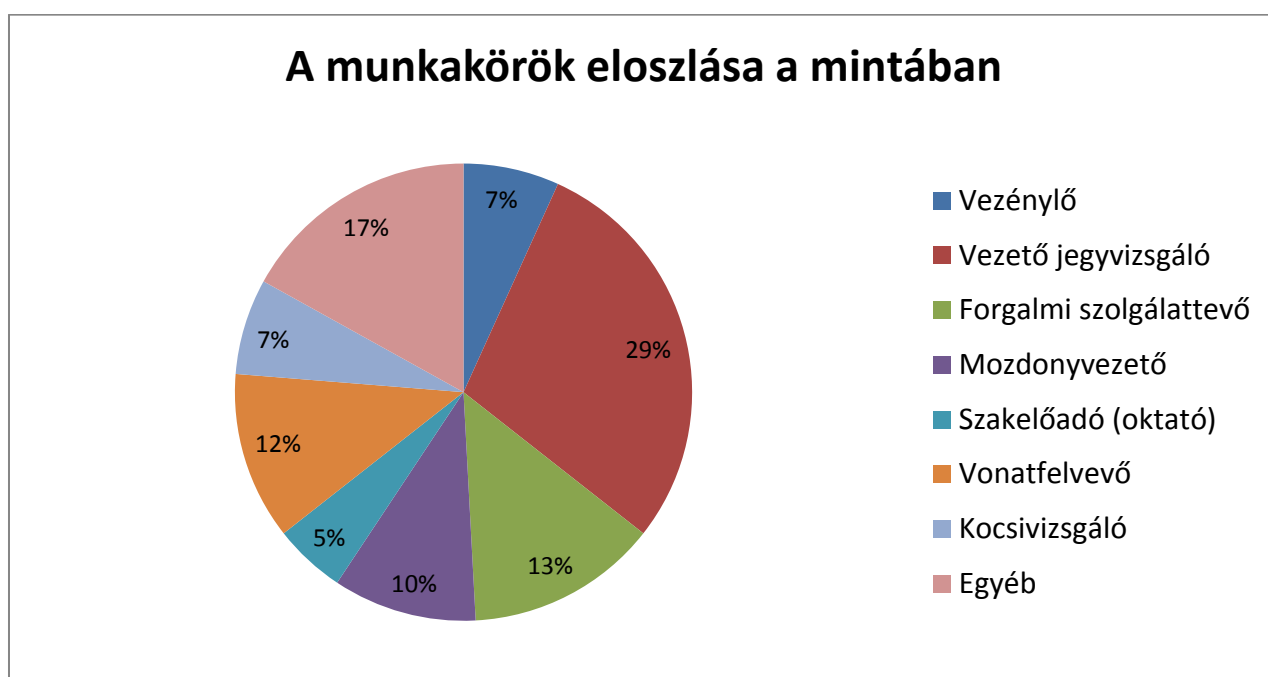
	Nő	Férfi	Összesen
Kevesebb, mint 5 éve	3 fő	6 fő	9 fő
Több mint 5 éve, de kevesebb, mint 10 éve	2 fő	4 fő	6 fő
Több mint 10 éve, de kevesebb, mint 20 éve	3 fő	3 fő	6 fő
Több mint 20 éve, de kevesebb, mint 30 éve	12 fő	16 fő	28 fő
Több mint 30 éve	5 fő	5 fő	10 fő

2. táblázat



6. ábra

A következő kérdés a jelenlegi munkakörre vonatkozott. A kérdésre válaszként adott összes választ helyhiány miatt nem neveztem meg, a 7. számú ábra a teljesség igénye nélkül mutatja a mintában leggyakrabban, legalább kétszer megjelölt munkaköröket.

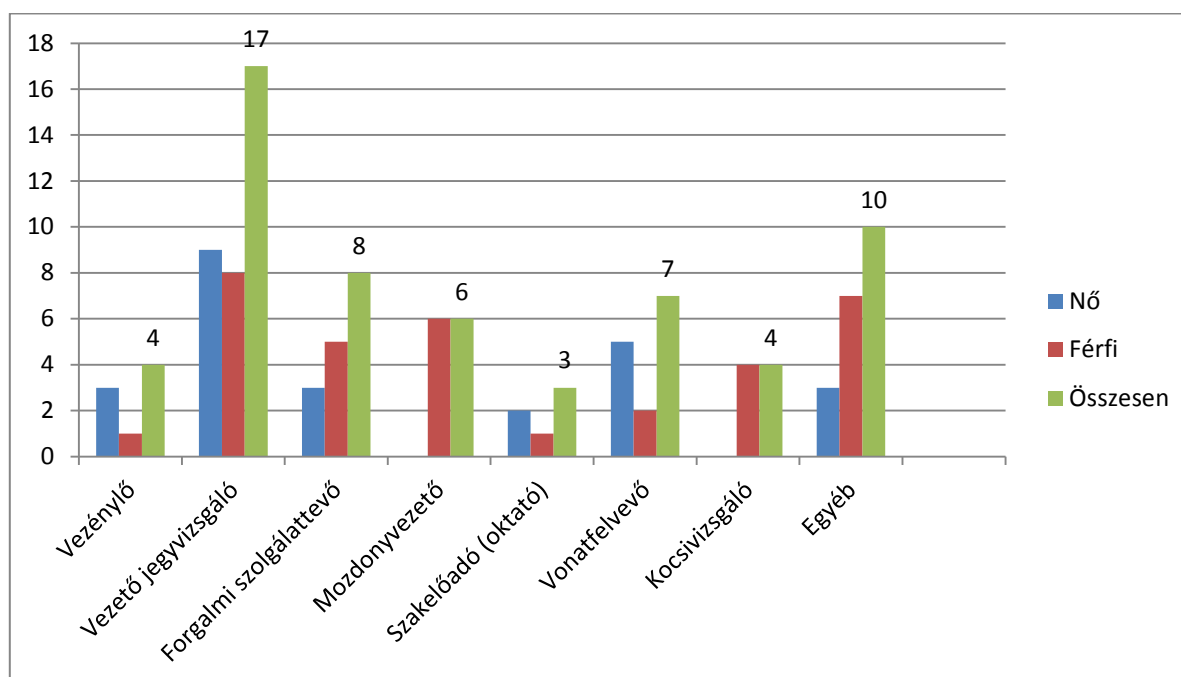


7. ábra

Láthatjuk, hogy a mintában a legtöbbet szereplő munkakör a vezető jegyvizsgáló. Őket követi a vonatfellevő, illetve a mozdonyvezető. Ha a munkaköröket tekintve nemek arányában szétbontjuk a mintát, a következő képet kapjuk, melyet a 3. táblázat mutat.

	Nő	Férfi	Összesen
Vezénylő	3 fő	1 fő	4 fő
Vezető jegyvizsgáló	9 fő	8 fő	17 fő
Forgalmi szolgálattevő	3 fő	5 fő	8 fő
Mozdonyvezető		6 fő	6 fő
Szakelőadó (oktató)	2 fő	1 fő	3 fő
Vonatfellevő	5 fő	2 fő	7 fő
Kocsivizsgáló		4 fő	4 fő
Egyéb	3 fő	7 fő	10 fő

3. táblázat



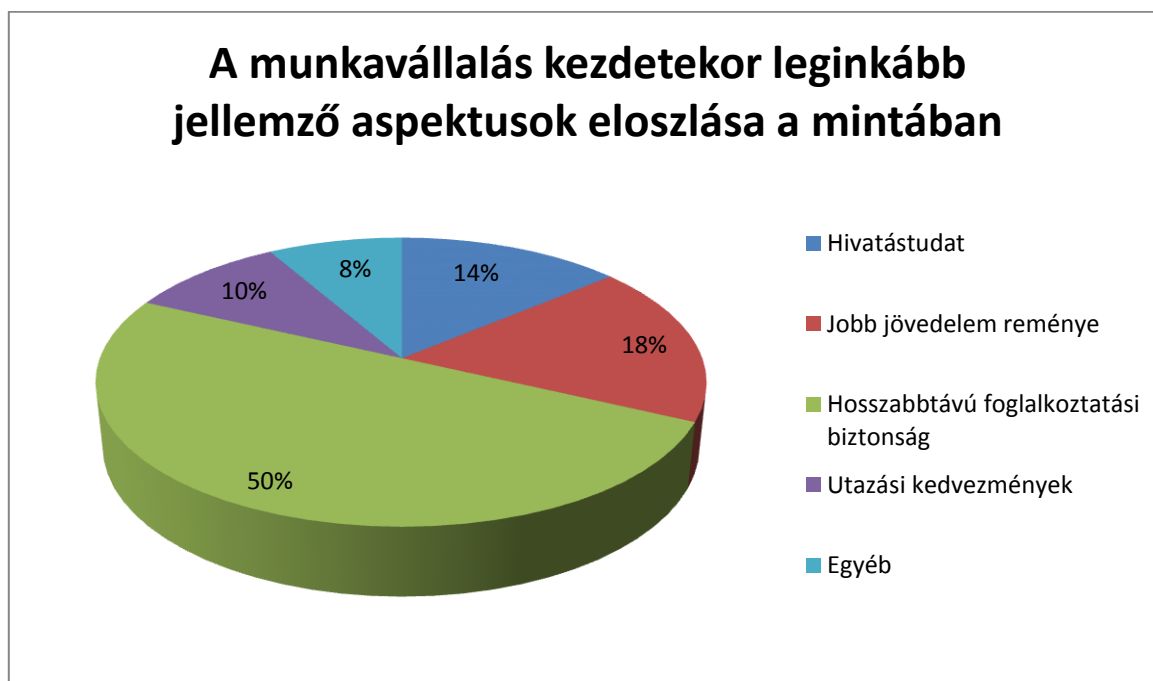
8. ábra

A fenti diagram nagyon jól mutatja, amit már korábban is hangsúlyoztam, hogy a vasúton még mindig vannak „férfias” szakmák, mint például a mozdonyvezetői vagy a kocsivizsgálói munkakörök, ahol nők egyáltalán nem dolgoznak. Az is nagyon jól megfigyelhető továbbá, hogy a férfiak minden, a mintában szereplő munkakörben domináns súlyban vannak a nőkkel szemben.

A további kérdések már a pályaidentitásra vonatkoznak. Ezeket a kérdéseket úgy próbáltam meg felépíteni, hogy mintegy idővonalat képezve haladjon a kitöltő a kérdőívben, kezdve a múlttal, áthaladva a jelenen, végül megérkezve a jövőképe felé. Ezen felül az utolsó

két kérdés már az ideális munkahelyről kérdezi a kitöltőket. Egyrészt a számára ideális munkakörülményekről, másrészt pedig az ideális végzettségről, ami az adott munkakör betöltéséhez szükséges lehet szerinte.

A hatodik kérdés az „idővonalban” a múltra koncentrál. A kitöltőnek meg kell jelölni a felsorolt aspektusok közül, hogy mi motiválta akkoriban, amikor a vasúthoz jött dolgozni. Ha valaki nem találta meg az akkoriban leginkább rá jellemző vonást, akkor az egyéb kategóriába beírhatta azt. Persze volt olyan kitöltő, aki többet is jelölt, mivel több dolog is jellemző volt rá.

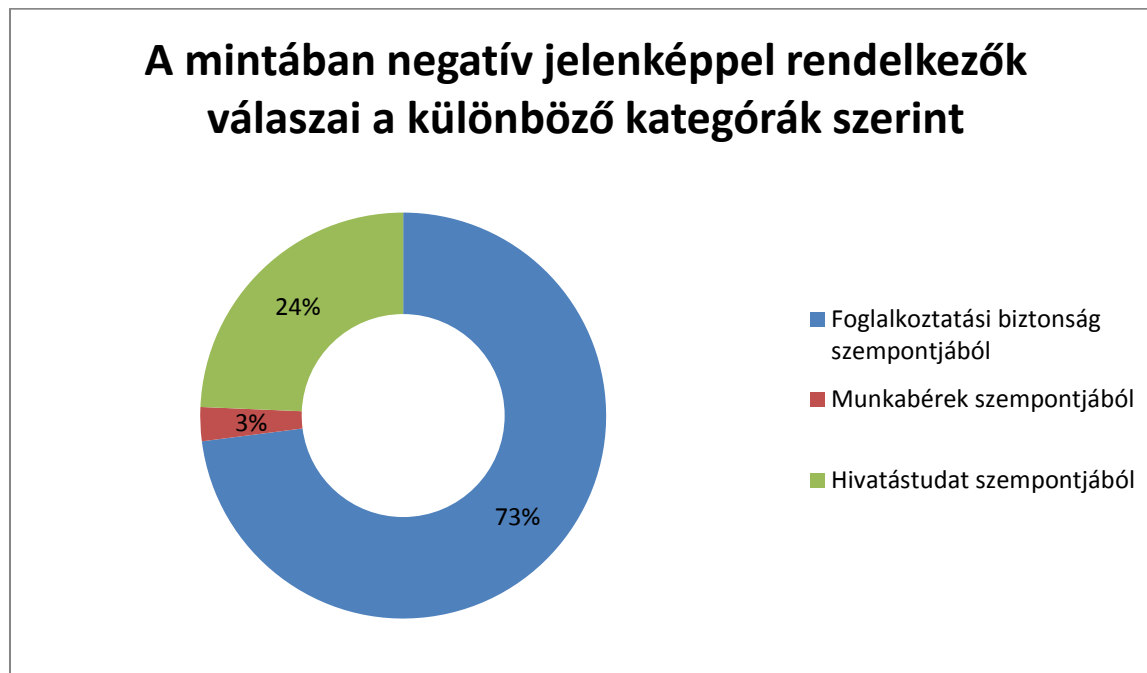


9. ábra

Mint azt a 9. ábra is nagyon jól mutatja, hogy a legtöbben a hosszútávú foglalkoztatási biztonságot jelölték meg. Véleményem szerint ez minden magyar munkavállaló álma, hogy egy munkahelyen biztos, stabil helye legyen. Úgy gondolom, hogy a szocializmus alatt megszokott ”foglalkoztatási biztonsághoz”, a magyar munkavállalók gyorsan hozzászoktak, főleg akik abban az érásban kezdtek a vasútnál dolgozni. A rendszerváltással járó folyamatok csökkentették a munkavállalókban ezt a fajta” biztonságérzetet”, amit talán a napjainkban érzékelhető gazdasági folyamatok csak tovább mélyítettek. Ezt a fajta negatív érzést mutatja az ábra, hiszen egy állami cégről van szó, amire nem mondhatjuk el, hogy egyik napról a másikra bezárna, vagy éppen hatalmas méretű elbocsátások, leépítések lennének. A második legtöbbet jelölt kategória a jobb jövedelem reménye. Szintén, mivel állami cégről van szó, nem a tulajdonosok szabják meg a munkakörönkénti bérezést, ezért az állami szektorban dolgozóknak köztudottan valamivel jobb a keresményük, ezért is jönnek ide, nagyobb kedvel

dolgozni a munkavállalók. A harmadik kategória a hivatástudat. Ez is egy olyan kategória, amit, úgy gondolom, hogy ha régebben csináltam volna ezt a kutatást, akkor nagyobb számban lenne elhivatott munkavállaló. Régen nagy presztízsű szakma volt a vasutas, de napjainkban ez már megváltozott, inkább a feljebb említett két aspektus miatt jönnek ide dolgozni az emberek. További érdekességeket szűrhetünk le az egyéb kategória vizsgálatával. Két válasz volt a domináns. Az első a családi tradíciók jelenléte, a másik pedig a „nem volt más a környéken” kategória. A családi tradíciók, véleményem szerint betudható a hivatástudat kategóriába, mint egyfajta családból eredő belső „elvárás”.

A hetedik kérdés már a jelennel foglalkozik és szorosan kapcsolódik a hatoshoz, mivel arra kérdez rá, hogy az előbbieken bejelölt aspektusok mennyiben változtak napjainkra. Ez egy nyitott kérdés volt, ezért a válaszok csoportosításához különböző kategóriákat állítottam fel itt is a negatív és pozitív megítéléstől függően. A kérdőívek átnézése közben találtam 13 db ívet, ahova a kitöltők nem oda illő választ adtak, vagy nem is írtak be semmit, ezért azok az ívek ebben a kérdésben értékelhetetlenek. A negatív képpel rendelkezőknél elsősorban a foglalkoztatási biztonság kiszámíthatatlanságát írták le a legtöbben, majd a munkabérek vásárlóértékének csökkenését, és végül, akik mindenben sokkal negatívabbnak ítélik meg a helyzetüket, csak a hivatástudat miatt csinálják, dolgoznak.



10. ábra

A 10. ábrán nagyon szembeűnő, hogy a legtöbben a foglalkoztatási biztonságot nem látják ma már a munkakörükben. A második csoport, akiket már csak a hivatástudat vezérel munkája során, és végül a harmadik csoport, akik a bérükkel nincsen megelégedve.

A mintában szerepelnek olyan ívek is ahol a kitöltő pozitívnak látja az adott aspektusok tükrében a munkakörét, hozzá kell tennem, hogy nagyon elenyésző a számuk a negatív képpel rendelkezőhöz képest. A papír alapú kérdőíveknél nem is találkoztam ilyen válasszal, míg online 9 db ív van, ahol a kitöltők arról nyilatkoztak, hogy bizony jó a vasúton dolgozni.

Az összes kitöltő arra hivatkozott, hogy a bérek még mindig jobban, mint más munkahelyeken, cégeknél. Utazási kedvezményeket sem adnak mindenhol, és azért a foglalkoztatási biztonság is jobb, mint másutt. Ezt főképp azok kitöltők mondják, akik már régebben a vasúton vannak, a fentebbi kategorizálással élve 20 és 30 év közötti, vagy ennél is több év munkaviszonnyal rendelkeznek.

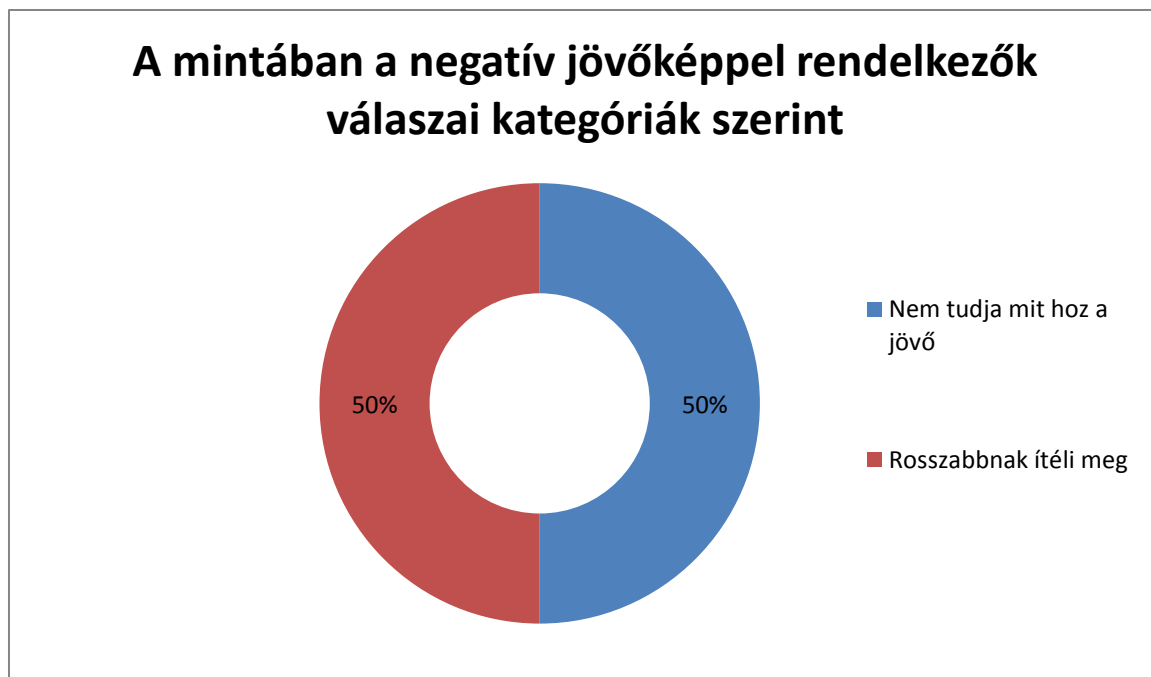
A nyolcadik kérdés a kitöltő jövőképeire vonatkozik. Szintén egy nyitott kérdés, ahol a válaszok alapján ismét kettévéttem az íveket pozitív illetve negatív megítélés alapján. Nagyon meglepő módon a borús jelenkép után, a minta nagyobb része a pozitív jövőben bíz.



11. ábra

A pozitív jövőképpel rendelkezők között két kategóriát állítottam fel (11. ábra). Akik a vasútról szeretnének nyugdíjba menni, náluk kivétel nélkül nem volt semmilyen előléptetési szándék vagy vágyódás a nagyobb bérré. Nekik a jelenlegi munkakörük megfelel és onnan is szeretnének nyugdíjba menni. A minta másik része a pozitív jövőképes csoportja, akik a mostani munkakörüknél többre vágnak, előléptetést szeretnének vagy pedig magasabb béreket.

Akiknek nincs vagy negatív a jövőképük ők teszik ki a következő kategóriát.(12. ábra)

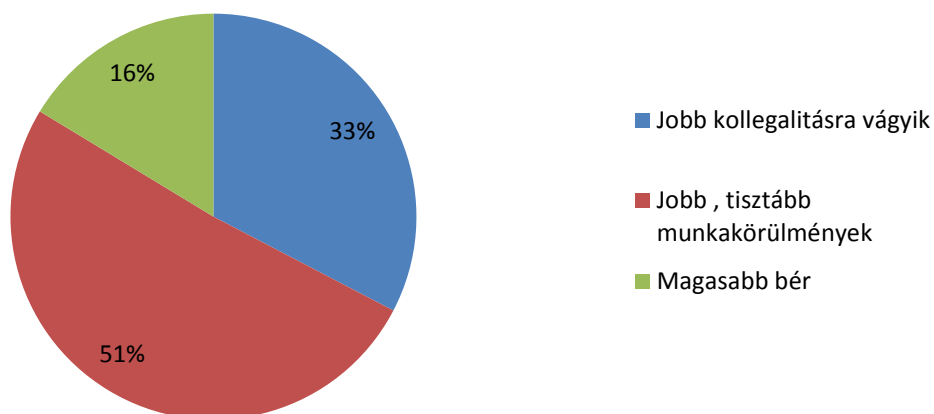


12. ábra

Ebbe a csoportba 8 kitöltő tartozik, fele-fele arányban oszlik el a véleményük, mivel nem tudják, mit tartogat a jövő, vagy éppen sokkal rosszabbnak ítélik meg, mint a mostani helyzetüket.

A kilencedik kérdés már az ideálisnak vélt munkahelyi körülményekre kérdez rá. Az adott válaszok alapján 3 kategóriát határoztam meg, amit a 13. ábrán láthatunk, az elsőbe tartoznak, akik jobb interperszonális kapcsolatokra erősebb kollegiális kohézióra vágynak. Itt nemcsak az egy munkakörben dolgokról van szó, de a főnök-beosztott viszony is ide tartozik. A második csoport, akik jobb fizikális munkakörülményeket szeretnének, értem ezalatt, hogy tisztább helyiségek, jobb vonatok, szebb pihenőhelyek vagy jobb és ergonomikusabb irodák. A harmadik csoportba azok tartoznak akiknek ideálissá a jelenlegi munkakörét a jobb bérezés tenné.

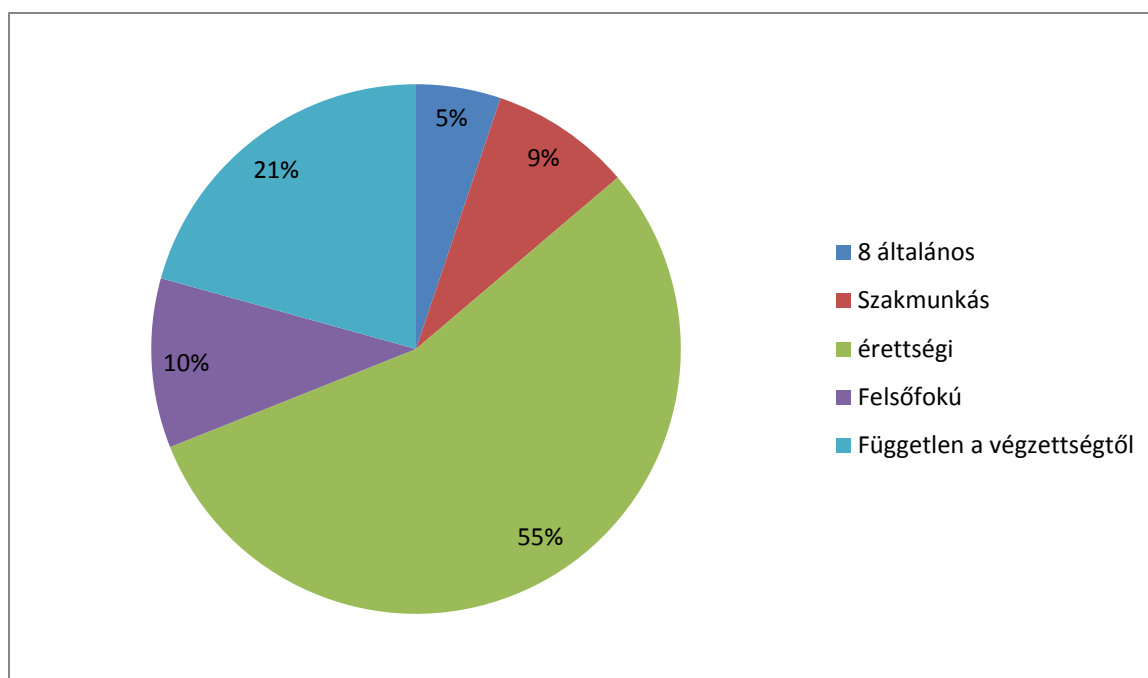
A minta az ideális munkakörülményekre adott válaszainak eloszlása



13. ábra

A diagramról leolvashatjuk, hogy a dolgozók nagyobb része tisztább és jobb munkakörülményekre vágyik, míg a második csoportba a szorosabb kollegaritásra vágyók tartoznak. Számomra meglepő azonban, hogy a magasabb bér iránti vágy itt is elenyészik, akárcsak a pozitív jövőképnél. Ez a két adat egyértelműen azt tükrözi, a vasúti dolgozók nagyobb része meg van elégedve a bérezésével.

A kérdőív utolsó kérdése a kitöltő jelenlegi munkakörének betöltéséhez szükséges ideális iskolai végzettségre kérdez rá. Az erre a kérdésre adott válaszoknál, szükségesnek éreztem, hogy összehasonlítsam a kitöltő iskolai végzettségét és a általa ideálisnak mondott végzettséget. A válaszok alapján a következő ábra mutatja a legideálisabbnak tartott végzettségeket.



14. ábra

Láthajuk, hogy a legtöbben egyetértenek abban, hogy egy érettségi legyen a munkavállalónak bármelyik munkakör esetében. Akik azt mondják, hogy független a munkakörük az iskolai végzettségtől, általában ők mind olyan beosztásban vannak, amely fizikális megterheléssel jár és szerintük ezért nem kell hozzá „ideális” iskola. Egyébként az erre a kérdésre adott összes válasz megegyezett a kitöltők valós iskolai végzettségével, amely azt tükrözi, hogy a munkavállalók egyetértenek hogy a leendő munkavállalóknak legyen legalább olyan végzettségük, mint amilyen nekik van.

A következőkben összehasonlítom a papír alapú kérdőíveket, az on-line kitöltött ívekkel. A papír alapú íveket a celldömölki vasútállomáson és rendező pályaudvaron dolgozókkal töltöttem ki, míg az on-line kérdőívet országosan töltötték ki vasúti dolgozók, természetesen a minta továbbra sem reprezentatív, az itt megfogalmazott hipotézisek és azoknak beigazolódásuk, avagy cáfolásuk esetén sem vonatkoztathatóak a vasúti dolgozók halmazának egészére, mivel csak egy nagyon apró szeletét foglaltam a vizsgálatba. Az összehasonlítást a kérdőív utolsó öt kérdésével teszem meg, mivel ezek vonatkoznak a pályaidentitásra. A minta két csoportjára az olvasás megkönnyítése érdekében, úgy fogok hivatkozni, mint „országos minta” és „helyi minta”

A hatos kérdésre az internetes kérdőívet kitöltötték válaszainak eloszlása a következő ábrán látható

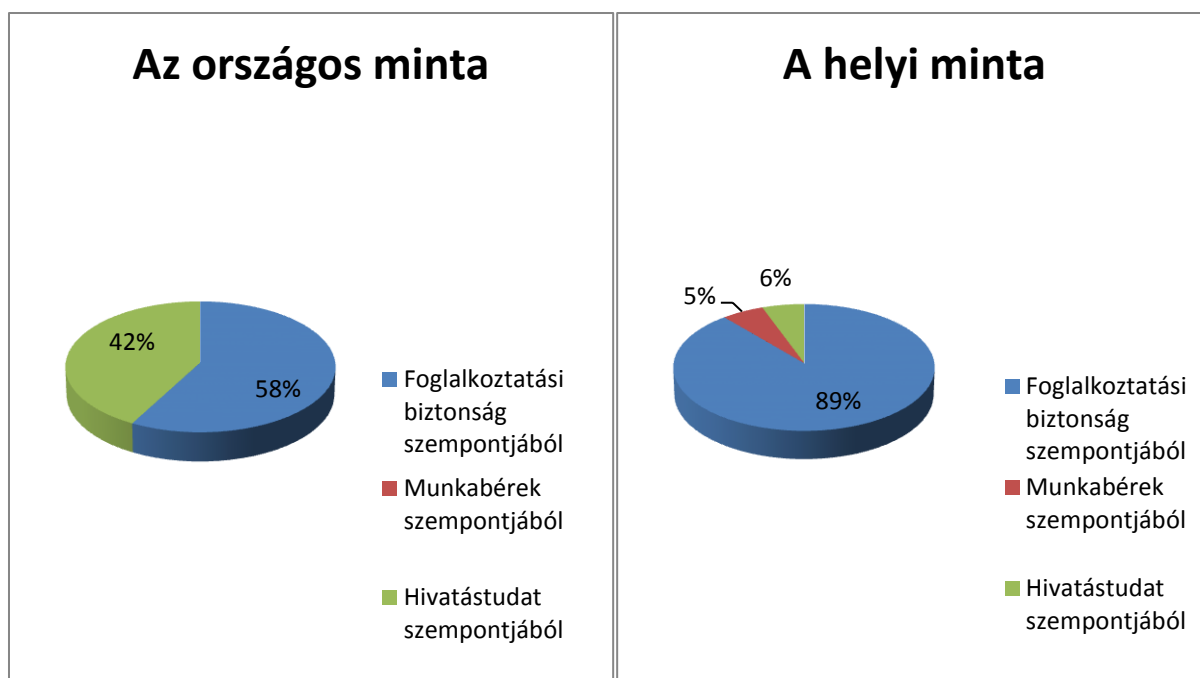


15. ábra

16. ábra

Ha a 15. és 16. ábrát összehasonlítjuk, akkor feltűnik a különbség, hogy a helyi mintában lévő kitöltők kevesebb hivatástudattal rendelkeztek az országos mintával szemben akkor, amikor a vasúthoz jöttek. Ha az országos mintában az egyéb válaszokat is beleszámítom a hivatástudat mellé akkor bizony a hivatástudattól fűtött dolgozók kerülnek túlsúlyba az országos mintában. A 6 db „egyéb” válaszból 4 db válasz a hivatástudattal összefüggő volt. A helyi mintában inkább azok a válaszok domináltak, amelyek arról tettek tanubizonyságot, hogy a kitöltőnek nem nagyon volt más alternatívája munkahelyek terén. Feltűnő az is, hogy míg mindkét mintában 50 % körüli a foglalkoztatási biztonság kérdése, addig a helyi mintában a jobb jövedelem reménye is jobban dominál, tehát az országosnál a helyiek sokkal jövedelem orientáltak voltak.

A kérdőív hetedik kérdésére adott válaszokat alább a 17. és 18. ábrán láthajuk.



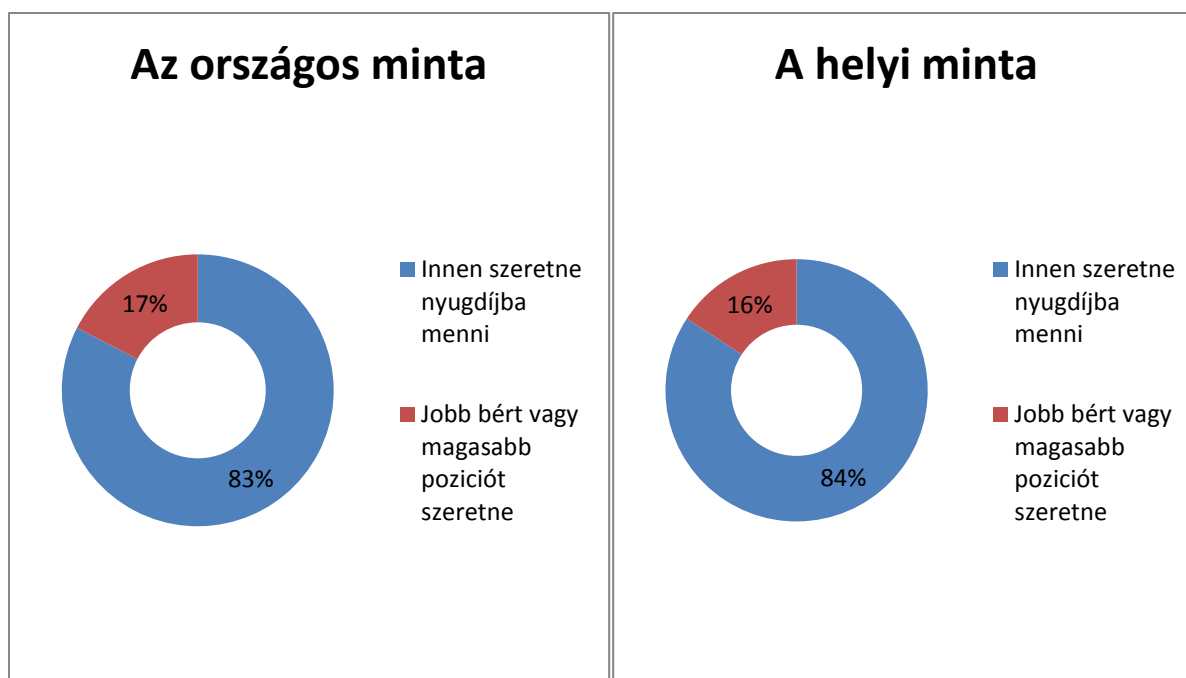
17. ábra

18. ábra

A csak foglalkoztatási biztonság miatt aggódók sokkal többen vannak a helyi mintában, mint az országosban. Az országosban ezzel szemben 42 % mondja azt, hogy minden sokkal rosszabb napjainkban, mint azelőtt. A helyi mintában bár kevesebb hivatástudattal végzik a munkájukat a vasút dolgozói, sokkal kevésbé ítélik a munkahelyüket rosszabbnak ma a foglalkoztatási biztonságon kívül. Az országos mintába a jelenkép tekintetében az a 42% a legelkeseredettebb csoport, akik azt mondják, hogy ők már csak hivatástudatból dolgoznak a vasútnál, míg a helyi mintában ez az arány mindösszesen csak 6%.

Még ugyanennél a kérdésnél voltak a pozitív szemlélettel rendelkezők. A helyi mintában, mint fentebb is írtam, nem találkoztam ilyen válaszadóval. Az országos mintában 9 db olyan válaszadó volt, aki nagyon jónak ítéli meg a mostani helyzetet, sőt a többi munkahelyhez képest viszonylag sokat is keresnek és emellett még szeretik is csinálni, ahogy az az adott válasziakból is kiderül. A tény, hogy a helyi mintában nincs pozitív szemléletű dolgozó, míg az országosban van, de ezenfelül náluk sokkal több a harmadik kategóriába tartozó ember, azt bizonyítja, hogy a nagy szórás ellenére a helyi minta tagjai nem ítélik meg rosszabbnak a munkahelyüket az országosnál, de persze sokkal jobbanak sem látják azt a különböző aspektusok tükrében.

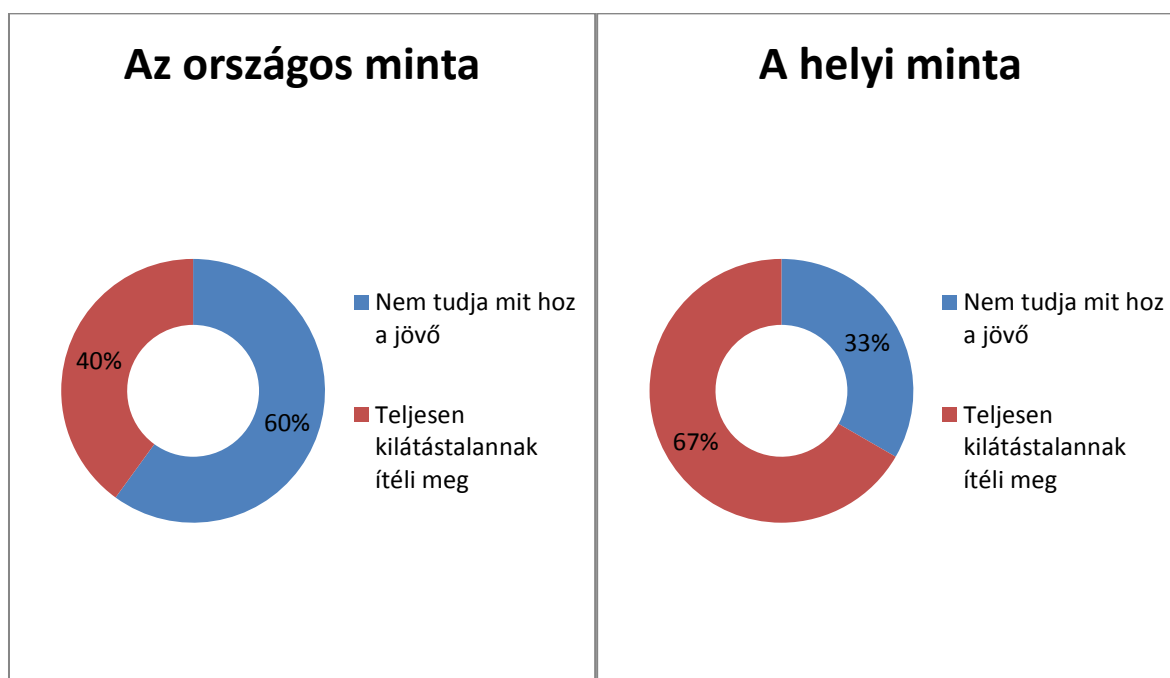
A nyolcadik kérdés a jövőképről szólt. A két mintát itt szintén pozitívra és negatív csoportra kellett hasítani. Ahogy fent is láthattuk már a minta meglepő fordulatot hozva, sokkal több bizalmat helyez a jövőbe, mint azt a jelenképnél tette.



19. ábra

20. ábra

A 19. és 20. diagram jól mutatja, hogy a két minta pozitív jövőképpel rendelkező kitöltői nagyjából azonos értékek mentén gondolkodnak. Ha megnézzük a negatív jövőképpel rendelkező válaszadókat is mindkét mintában, láthatjuk, hogy a helyi mintában a negatív jövőképpel rendelkező kitöltők többen ítélik meg a jövőjüket kilátástalannak, mint az országos mintában.

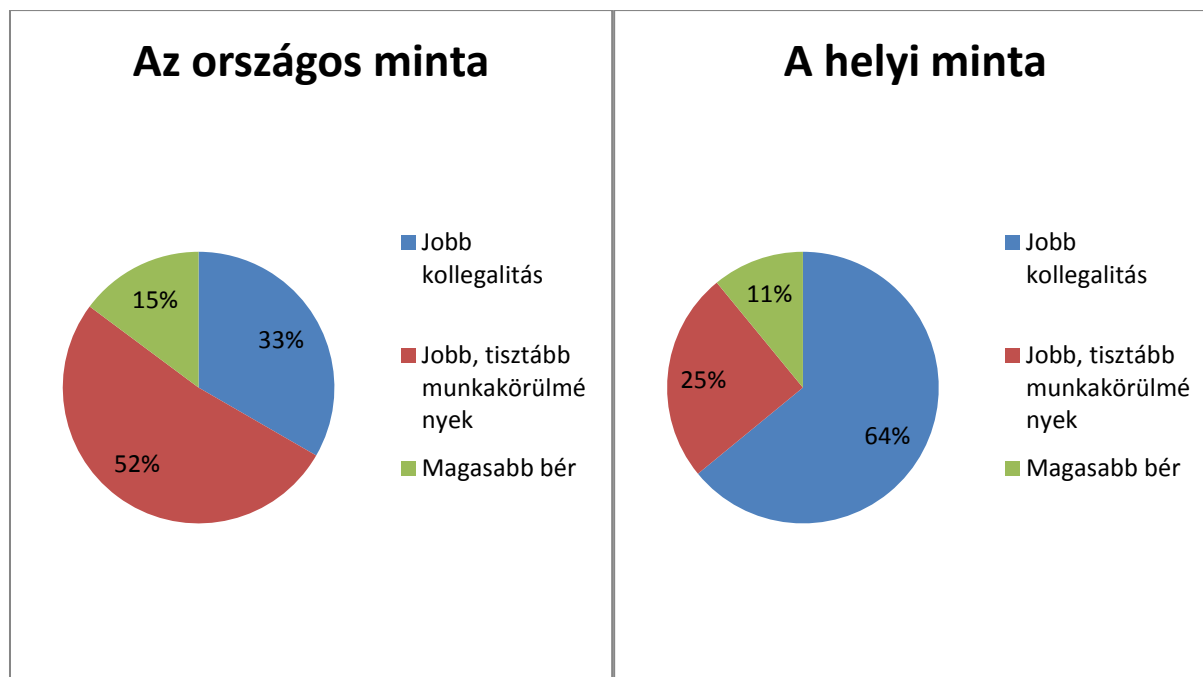


21. ábra

22. ábra

Ha figyelembe vesszük, hogy a negatív jövőképpel rendelkező dolgozók száma egyik mintában sem éri el az 5 főt, véleményem szerint nyugodtan levonhatjuk a következtetést, hogy a minta domináns része bizakodva tekint a jövőbe.

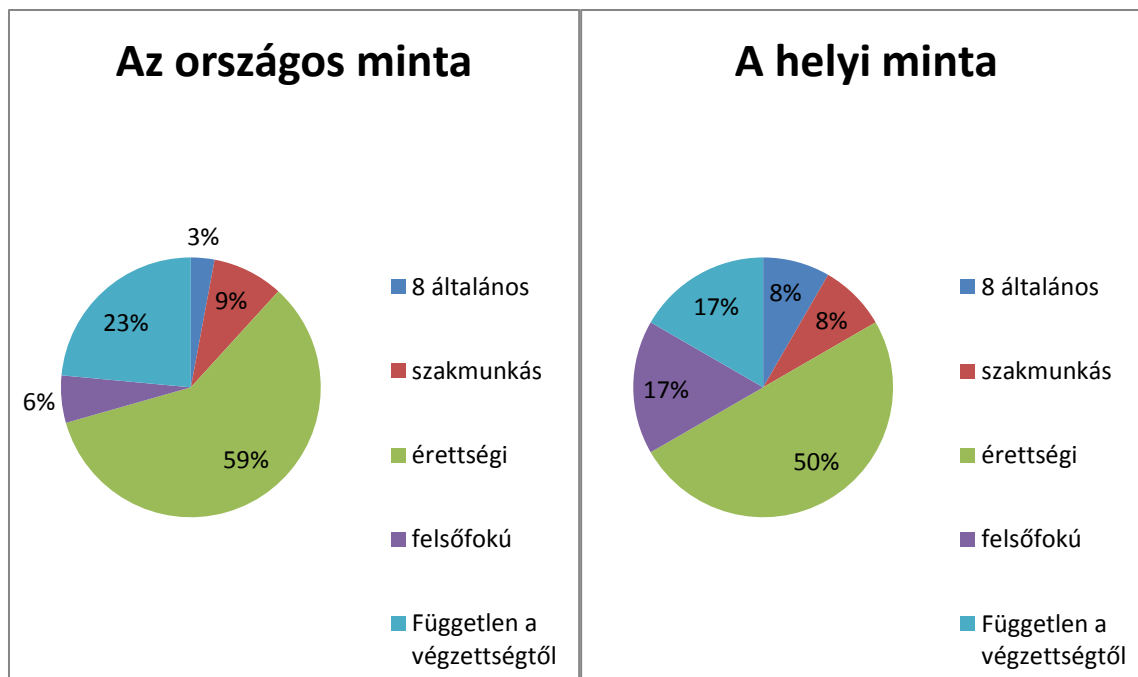
A kilencedik kérdésre adott válaszok, a kitöltő szerinti ideális munkakörülményeket írja le. A minta kettéhasításával ismét megfigyelhetjük a két minta közötti különbséget.



23. ábra

24. ábra

Az országos mintából kitűnik, hogy ők inkább jobb és tisztább munkakörülményeket, munkaeszközöket szeretnék, míg a helyi dolgozók inkább összetartóbb kollegiális csapatot szeretnék jobban. Véleményem szerint mindkét dolog nagyon fontos a hatékony munka végzéséhez, hisz a tiszta munkahelyen a munkavállalók jobban szeretnek dolgozni, míg a kollegialitás is nagyon fontos, hiszen jó ha tudunk kihez fordulni a bajainkal, és nem egy hideg informális csoport tagjai szeretnénk lenni, ahol senki sem bíz meg senkiben és semmilyen személyek közötti kohézió nincs. Az áhított jobb személyek közötti kapcsolat nemcsak az egy munkakörben dolgozóra érvényes, hanem belefoglalja a főnök-beosztott viszonyt is. Ezeken felül megjelenik még harmadik csoportként a magasabb bér vágya is. Mindkét mintában ez a csoport majdnem egyenlő számban jelenik meg.



25. ábra

26. ábra

Az utolsó kérdés az ideális iskolai végzettségre vonatkozott. Ha a 25. és 26. ábrát megnézzük, akkor leolvashatjuk, hogy nagyjából a két minta adatai kollerálnak. A legnagyobb eltérést a helyi mintában a felsőfokút jelölő kitöltők adják. A helyi mintában 4 olyan kitöltő is volt, aki középvezetői pozícióban volt és felsőfokú végzettséget jelölt meg. Mint korábban is írtam, az összes kérdőívet átnézve a 3. kérdésben beírt végzettség minden esetben megegyezett ezen adattal. Az érettségi nagyon domináns súlyban van mindkét mintában az országosban leginkább. Mint láthatjuk magunk a dolgozók is úgyvélik, hogy nem kell különösebb speciális iskola a vasúti dolgozóknak, persze ebbe nem tartozik bele az a vasúti oktatás, amiben időről-időre részesülnek a dolgozók.

A kutatás tanulságai és jövője

A kutatás egyértelműen válasz ad a feltételezésekre , melyeket a kutatás elején deklaráltunk. Nézzük őket egyenként:

- Az első hipotézis a negatív jelenképre vonatkozott, amelyet a kérdőívek elemzése alá is támasztott
- A második állítás a jövőképre vonatkozott, amely viszont nem nyert alátámasztást, mivel az ellenkezője a pozitív jövőkép rajzolódott ki a kérdőívekből
- A harmadik tézis a magasabb iskolai iskolai végzettségre vonatkozott, mely szintén megcáfolódott
- Az utolsó tézis pedig, a jobb munkakörülményekre és a jobb kollegiális légkörre vonatkozott, amely megerősítést nyert.

A kutatás során megvilágított két, véleményem szerint, fontosabb problémakörre (interperszonális kohézió és hivatástudat erősítése) kellene egy emberi erőforrás tanácsadó szakembernek koncentrálnia. A jobb kollegialitás kialakításához, mind a coaching mind pedig a csapatépítés különböző technikáit segítségül lehetne hívni. A hivatástudat erősítéséhez pedig PR tevékenységgel kellene hozzájárulni. Ez a PR „hadjárat” azonban nemcsak egyszerű felhívásokból és hasonló elemekből állna, hanem kétoldalú, külső és belső része egyaránt lenne. A külső részben az utasok felé vetítene egy képet, melyben megpróbálná a vasúti munkaköröket és az abban dolgozó embereket jobb megítélésbe hozni. A belső tevékenység, pedig a különböző munkakörök jobb egymásrahangelődését segítené elő.

Végül pedig, de nem utolsó sorban, a kutatás jövőjének legfőbb vonulata véleményem szerint mindképpen a minta növelése és a kérdőív kérdéskörének bővítése kell hogy legyen. Ezzel nemcsak további összefüggésekre világíthatunk rá, de további nagyon érdekes információt vonhatunk le a vasúti dolgozók hivatástudatával kapcsolatban.

Felhasznált irodalom:

Az 1. ábra letöltésének forrása:

http://www.ektf.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/super_szivrvnymodellje.html

Csirszka János:

A munkatevékenység, mint a személyiség megnyilvánulása I-II. – tanulmány, 1966

www.palyanet.hu/upload/article_files/9/csirszka1.doc

www.palyanet.hu/upload/article_files/9/csirszka2.doc

Dr. Szilágyi Klára:

PSZICHOLÓGIA személyügyi szakos hallgatók számára / jegyzet / Budapest, 2004

Ritoók Pálné:

Pályalélektan, a pályaválasztás pszichológiája:

http://feek.pte.hu/feek/feek/download/doks/segedanyagok/2008_9_1/palya_anyag.pdf

Ritoók Pálné:

Személyiségfejlesztés és pályaválasztás, Tankönyvkiadó, Budapest, 2004.