

# **OTDK DOLGOZAT**

## **ELÉGEDETLENSÉG ÉS ASSZERTIVITÁS A SZOCIÁLIS SZFÉRÁBAN**

## Tartalomjegyzék

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Bevezetés .....                                                        | 3  |
| Elméleti háttér .....                                                  | 5  |
| Kutatás .....                                                          | 11 |
| Minta bemutatása .....                                                 | 11 |
| Kutatási eredmények bemutatása .....                                   | 12 |
| Elégedettség, elégedetlenség .....                                     | 12 |
| Részvétel, asszertivitás .....                                         | 13 |
| Szakmai presztízs alakulásával kapcsolatos vélemények és jövőkép ..... | 14 |
| Összefüggések .....                                                    | 16 |
| Diszkusszió .....                                                      | 18 |
| Irodalomjegyzék .....                                                  | 23 |
| Mellékletek .....                                                      | 25 |

## Bevezetés

Napjainkban számos terület, ágazat, szakma érdekérvényesítésének kevésbé kedvező helyzete felmerül, az egyes területeken vívott harc a jobb megélhetésért, a munkakörülmények jobbá tételéért szinte mindennapos. Ilyen terület – talán még csak pár hatékony lépéssel a háta mögött – a szociális szféra is. A munkavállalók elégedetlensége és asszertivitása meghatározó és aktuális az érdekérvényesítés szempontjából egyéni, szervezeti és társadalmi szinten egyaránt.

A szociális munka történeti alakulásában az érdekképviselőt megjelent már az 1980-as évek végén, amikor létrejöttek olyan szervezetek, mint a Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület, valamint a Szociális Munkások Magyarországi Egyesülete, melyek célkitűzései között szerepelt a szociális munka ismertségének és elismertségének előrelendítése is. Hasonló mérföldkő volt a szakmában, hogy 1995-ben megalakult a ma is működő Szociális Szakmai Szövetség (Barker – Almásy, 1996: 34-35). Ezen szervezetek a mai napig bejegyzettek, bár nem mindegyik folytat aktív érdekvédelmi feladatot. Napjainkban egyre inkább szükségessé válnak a fejlődő, de tovább erősítendő a szociális szférában működő szakszervezetek, melynek jelentősége ezen téma kapcsán igen jelentős.

Közismert, hogy ma igen jelentős nehézségek hárulnak a szociális munkásokra. A túlterheltség, a pénznélküliség, az alacsony megbecsülés érzése szinte állandó. Gyakran felmerül a túlzott bürokrácia általi károsító tényezők, mint az időhiány, a túlzott „aktagondozás”, mely gyakran a segítség kárára válik. Olyan paradox helyzetek jelentek meg, mint például az adósként adósságkezelők, de ugyanakkor a korábban alapvetőnek és evidenciának számító családalapítás és családtervezés is nehézségekbe ütközik. Célzok ezzel azokra a nehézségekre, melyek még inkább indokolttá teszik a szakmai összefogást, a terhek enyhítését.

Az éppen kialakulóban lévő bérfejlesztés, szociális életpályamodell kidolgozása kormányzati szinten éppen aktualitássá teszi a témát. A szakmai önérdékérvényesítés, a szakma válaszai a kormányzati elképzelésekre pedig elsődlegesek. Az összefogás, a szakma önmagáért való egységes kiállása fontos a szakma önismeretére nézve is.

Kérdésként fogalmazódik meg bennem, hogy hova vezethet a folyamatos elégedetlenség? Az elégedettség és jó érzés megelőzheti és/vagy hátráltathatja a „burn out”

szindróma, kialakulásának jelenségét. A kiégési vagy más néven „burnout” szindróma megfogalmazása Freudenberger nevéhez fűződik. Szerinte ez a szindróma krónikus, emocionális megterhelést jelent. A mentális kimerülés állapotával egyenlő a kiégés, melynek következménye lehet a cél és ideáelvesztés és a negatív attitűdök jellemzik (Fekete, 1991:17). Fentebb említett nehézségek mellett hangsúlyt kell kapjon az emocionális megterhelés kezelése, így a szakemberek szupervízióhoz való hozzáféréseinek átgondolása.

Köztudott, hogy megannyi eszköz és módszer áll rendelkezésre ahhoz, hogy a szociális segítő, a szociális munkás segíthesse képessé tenni kliensét, akár a lobbira, akár az önérdékvényesítésre. Az empowerment, a szolgáltatást igénybevevő hatalommal való felruházása mikroszinten működik, azonban a szféra mezo- és makroszintjén ezt már nem látom megvalósulónak. Dolgozatomban igyekszem tehát rámutatni a szociális szférában dolgozók elégedetlenségének helyzetére, valamint vizsgálni kívánom az asszertivitás mértékét és ezek kapcsolatát.

## Elméleti háttér

Az elméleti háttér című fejezetben igyekszem minél több szempontot beemelni a teljesség igénye nélkül – részletességgel csak néhány elemre térek ki. Kezdetben fontosnak tartom tisztázni az asszertivitás jelenségét, mibenlétét, fogalmi jellemzőjét. Egy tréningsegédletben megfogalmazott fogalommal közlöm az asszertivitás mibenlétét, hiszen egy tréning máris a gyakorlati cselekvést, elméleti gondolat cselekvésben végbemenő történésére sarkall, amely a szociális munka egyik meghatározó jellemzője. Mészáros Aranka egyik tanulmányában, mint viselkedésformát írja le az asszertivitást, mely a belső erőt és tartást kapcsolati megnyilvánulásokban érvényesül, melynek hatására az emberi kapcsolatok minősége is javul (Mészáros, 2011: 4). Elsőként 1958-ban mégis Wolpe jegyezte le nyomtatásban az asszertivitás fogalmát, továbbá ő volt az, aki az asszertív tréning terápiás technikáját formába öntötte. Elgondolkodtató, hogy az asszertivitás mennyire jelenti az agresszivitást, vagy mások szabadságának elnyomását. Az asszertivitás pozitívumaira is rávilágított Wolpe, hiszen szerinte az asszertivitás utal a barátságos, szeretetteljes és más nem izgatott kifejezésre is (Erdős, 2010: 10). Wolpe meghatározása humánus és a szociális szférára is jellemző magatartásforma lehet, mivel az egymásra való figyelés, a mások tiszteletben tartása a szakma sajátja.

Egy másik, de hasonló megközelítés szerint (Barcy – Szamos, 2002: 30) az asszertív magatartás nem más, mint határozott viselkedés, amely önmagunk és mások elismerésén, tiszteletben tartásán alapszik. Előnyei, hogy az emberek világosan tudják, hogy mit akarunk, miközben nem érzik úgy, hogy elnyomjuk és/vagy kényszerítjük őket. Előnye továbbá, hogy több esélyünk van arra, hogy rövid, illetve hosszútávon is megszerezzük azt, amit szeretnénk, ugyanakkor kivívjuk mások tiszteletét, továbbá kapcsolataink az együtt nem értést is túléljük. Hátránya ugyanakkor, hogy kockáztatjuk, hogy kéréseinket elutasítják, valamint összeütközésbe kerülhetünk másokkal. Ezt tudva gondolhatjuk, hogy az asszertív magatartás, viselkedés mennyire is lehet célravezető. Barcy és Szamos – akik összefoglalták a fent leírtakat – a mediáció képzésével is foglalkoznak. A mediációs technika egyik alapja az asszertív magatartás, ami tanulható és tanítható, elsajátítható. A szociális szakemberek néhányan már képzett mediátor, akik ezzel a technikával is dolgoznak a mindennapokban, de ugyanakkor miért nem jelenik meg az ebben rejlő és kellő asszertivitás az érdekérvényesítésben?

A szociális munkások értékeinek és érdekeinek fontossága és közlése alapvető, hiszen gyakran a társadalom által elvárt értékeknek megfelelőek, melyeket közvetítenek klienseik felé. Az érdek általános fogalmi tisztázása is elsődleges, hiszen ennek érvényesítése maga a cél, más-más eszközökkel. Az érdek lehet sokféle, szerteágazó, de számos alkalommal találkozunk hasonló érdekekkel rendelkező személyekkel. A XX. századra az érdek legfőképpen az anyagi és pénzügyi érdekekre korlátozódott (Garaczi, 2009: 10). Ma, amikor a gazdasági jólét elsődleges, amikor az emberek elve olykor a farkas törvények elvét követik, átgondolandó a valódi érdek mivolta is. A szociális szférában az érdek – véleményem szerint – közös, a megélhetési minimum megléte, a segítők rossz gazdasági helyzetének javítása. Hiszem, hogy nehézséget okoz egy segítő hatékonyságában, hitelességében a megbecsülés hiánya, az esetlegesen felmerülő létfenntartási gondok, vagyis ebből a megközelítésből a szociális szakemberekre is érvényes a fenti gondolat.

Vajon mi történik azokkal, akik nem képesek az érdekeiket képviselni? Széll Krisztián szerint, akik nem képesek a hatékony érdekképviselőre, azok hátrányosabb versenypozícióba kerülnek politikai, gazdasági és társadalmi téren egyaránt (Széll, 2010: 45). Tehát a szociális szakemberek helyzetét tekintve vélhetően a hátrányos pozíció megléte jelen van és fokozódhat is. Napjainkban civil szervezetek is épülnek a lobbizás tevékenységre. Így például a Magyar Szegénységellenes Hálózat, melynek egy kiadványában Herpainé Márkus Ágnes is foglalkozik ezen kérdéskörrel. Szerinte nem elég, ha mi magunk helyesnek tartjuk az álláspontunkat, kiemeli, hogy az is kevés, ha ebben társakra találunk, szerinte ez még nem változtat a helyzeten, ettől még nem változik a szabályrendszer vagy a környezet, ő sokkal inkább határozott lépéseket javasol. Írása kifejezi, hogy a cselekvés mennyire és miért is fontos, azonban jelzi azt is, hogy egy folyamatról van szó, amely erőfeszítést, részvételt igényel (Herpainé, 2010: 10). Olykor észrevehető, hogy a folyamat valahol elhal, elmarad, elakad. Egyik nehezítő tényező és olykor a kilátástalanságot jelentheti a politikai konszenzus hiánya és/vagy a lobbizás tevékenység érdektelenséggel találkozása a közpolitikában. Simon Zoltán doktori értekezésében ezzel a témával is foglalkozik, melyben leírja, hogy vélemény szerint a döntéshozók és érdekcsoportok közti információáramlás méltán figyelmet érdemelnek (Simon, 2008: 228). Ezen nehézségekkel kell számolni a szociális szférának is akkor, amikor érdeket akar érvényesíteni.

Írásom központi témája az elégedetlenség, amelyet a szociális szféra szakemberei körében kívánok felmérni. Ahhoz, hogy tudjuk mikor vagyunk elégedettek vagy elégedetlenek, tudnunk kell, hogy mik azok a tényezők, amelyek egyiket, másikat kiváltják. Az elégedetlenség pontosan az elégedettség hiányából annak torz meglétéből fakad. Locke szerint a dolgozói elégedettség egy pozitív érzés, mely a munkához kapcsolódó tapasztalatok értékeléséből fakad (Mészáros, 2011: 5). Láthatjuk, hogy egy emocionális vonalat is beemel, melyet a „kellemes, jó érzés”-ként fogalmaz meg. Ennek megléte alapvető, hiszen, ha a munkahelyen töltendő idő nagyságát nézzük, akkor tudjuk, hogy a 8 órás munkaformák igen megterhelőek és fárasztóak tudnak lenni. Az elégedetlenség, mint motiváló erő kell(ene), hogy megjelenjen az önérdékvényesítő tevékenység végzésében, annak kialakulásában vagy pusztán a cselekvésben. Az elégedettség vizsgálatában mintaként használom Kadushin-Kulys megközelítését, akik Stamps és Piedmonte munkája alapján hat szempontot különítettek el, melyek az autonómia (munkával kapcsolatos függetlenség), a munkastátusz, szervezeti követelmények, személyes kölcsönhatások, rendszeres munka feladatok, valamint a fizetés (Kadushin – Kulys: 1995). Az elégedetlenség és az asszertivitás mértékét igyekszem felmérni vizsgálatomban, így az általam használt kérdőív összeállításában is fontos szerepet kapott a fentebb ismertetett szempontsor.

Elgondolkodtató, hogy vajon a szociális szakmában ma tudnak-e elégedettek lenni a segítő szakemberek. Gál Antal (MOGYESZ elnöke) 2013-as egyik írásában felhívja a figyelmet a családgondozók rossz anyagi helyzetére, valamint a „megélhetési pályaelhagyásról” is említést tesz, melynek következményeként látja, hogy a gyermekvédelem elnéptelenedik és jelzi, hogy ennek egyik negatív következménye lehet a kilátástalan helyzet a társadalom számára (Gál, 2013:7).

De hogyan is tekintettek az emberek a társadalom helyzetére? Itt kell megemlítenem, hogy a rendszerváltást követően a többi volt szovjet országhoz képest is a magyarok voltak a leginkább pesszimistábbak, a többség a saját helyzetét sötéten látja (Sági, 2000: 260). Hogy ez mára mennyire változott és/vagy mennyire jellemző a szociális szférára, azt bízom benne, hogy a kérdőív kitöltéseket követően megfigyelhetjük.

Mint európai országban és az Európai Unió (továbbiakban: EU) tagállamai között élő polgárok esetében fontosnak tartom, hogy néhány sor erejéig kitérjek, hogy vajon az EU-ban miként is alakult a lobbizási tevékenység, hiszen mindez hatással lehet a hazai helyzetre. Az EU

lobbi tevékenység igen nagy kultúrával rendelkezik, hiszen 2003-ban Brüsszelben több, mint 3000 érdekcsoport tartott fenn állandó képviselőt. Az EU-ban valamennyi képviselő és/vagy szervezeti munkatárs emailje, telefonszáma, elérhetősége közzétett a hivatalos honlapokon, vagyis az érdekekre való figyelemfelhívás igen sokféle csatornán folyik, persze az írott és íratlan etikai szabályokat betartva. Ma már hazánkban is fellelhető minél több közügyekért felelős személy vagy magas posztot betöltő személy elérése, azonban valami mégsem az igazi itthon. Kéglér Ádám szerint a magyar gyakorlat hiányának következtében nincs versenyképes érdekvédelmi kultúra (Kéglér, 2004: 197). Akkor, amikor a válaszadókat megkérdezem a vizsgálatomban, hogy kinek is van jelentős szerepe a szakma presztízsének növelésében megjelenik a válaszlehetőségek között a politika is.

Nagy szerepet tulajdonítok a kiégés megelőzésében a megfelelő munkakörülményeknek, a megfelelő segítő segítése módszereknek, ugyanakkor a szakmai presztízs helyzetének, valamint a megbecsülés szintjének is. Ennek ugyancsak fontos szerepet tulajdonít Gál Antal, aki szerint a rekreáció mindenki számára elengedhetetlen (Gál, 2013: 1). A magunkért való kiállás legalább annyi energiát igényel, mint a másokért tenni akarás, mások érdekei melletti kiállás. A rekreációt ma kevésbé látom megvalósulónak a szociális szférában, melynek számos oka van. Az energiák pótlásának hiánya, a szakmai és lelki feltöltődés hiánya egyenes út lehet a kiégéshez, melynek lefolyását nagy mértékben segíti és gyorsítja az önérdékvédelmi próbálkozások általi kudarcok. Ugyanakkor az optimizmus jelentőségét a szociális munkában legalább olyan fontosnak tartom a kiégés megelőzésében. Az pedig, hogy a segítőknél erre szüksége van már 2007-ben Stewart Collins is jelezte (Collins, 2007). Az elégedetlenség bár egyéneknél fogalmazódik meg, de csoportokban, közösségekben tud kicsúcsosodni. Saul D. Alinsky, aki a közösségi akció irányzatának jeles amerikai képviselője egyik igen gyakori mondása a következő: „Tedd amit tudsz, azzal, amid van!” (Gosztonyi, 2006: 17). Ez a szférára is legalább annyira igaz. Hogy mink van? Számos képzett szakemberünk, jelentős mennyiségű eszközünk, mely az önérdékvédelmi terén is alkalmazható és a közösség erejének, tudatának, hasznának léte.

A szociális munka két nagyon jelentős munkaformája az esetmunka mellett a csoportos és közösségi szociális munka. Meglepően tapasztalom, hogy a szférában az összefogás nem elégséges, kevésnek érzem, holott az általunk birtokolt, ismert módszereket, technikákat például egy önérdékvédelmi szervezet létrehozásában is kamatoztathatnánk. A

csoportmunkát, pozitív és optimista útnak nevezethetjük, ennek minden pozitívumával együtt. (Northen – Kurland, 2001:1) Ennek hasznosságát kiemelten fontosnak tartom, hiszen mitől lenne más a célt tekintve - egy szakemberek csoportműködésének dinamikája, mint egyéb csoportok működése.

Kiemelten fontosnak tartom a képzőintézmények szerepét is az asszertivitás fejlesztésének lehetőségében is. Erbay és Akcay szociális munka szakos hallgatók asszertivitását vizsgálták. Eredményeik szerint, 198 hallgatónak mindössze a 2,5%-a volt asszertív, míg a nagyobb többség (78,3%) félútra tehető a visszahúzódó és asszertív kategória között. Ugyanakkor kimutatták, hogy a férfiak asszertívabbak, mint a nők (Erbay – Akcay, 2013). A szociális szférában tevékenykedők elégedetlensége jelen van, ami fakadhat abból is, hogy a hazai szakma nem segítette a szociális munkát egykoron, mint új ágazatot a megfelelő helyre kerülni (Horváth – Lévai, 1996).

Ahogy azt már a bevezetésben is említettem, foglalkoztat, hogy vajon hova is vezethet a munkahellyel, munkakörülményekkel kapcsolatos elégedetlenség. Graham és munkatársai vizsgálatukban kimutatták, hogy a személyes élettapasztalat, valamint a munkahelyi körülmény is hatással van a teljes észlelt jólétünkre (Graham és mtsai, 2013: 603). Az, hogy a munkahely, mint erőforrás, mint töltőerő az életben talán kevésbé jelenhet meg az egyének gondolataiban. Ugyanakkor Tracey és munkatársai rámutattak arra, hogy azok a dolgozók, akik megjelölik a munkahelyet, mint forrást a tudás növelésére kevésbé vannak érzelmileg kimerülve (Tracy és mtsai, 1992: 472). Tehát szükséges és hasznos lehet a dolgozók, munkavállalók, szakemberek számára egy pozitívabb szemléletváltásra is.

A folyamatos elégedetlenség, vagy a jólét hiánya vezethet a szférában gyakran emlegetett és meg is valósuló kiégéshez. Hombardos és Cosano szerint a kiégés megoldásához való hozzájáruló tényezőkként a munkahelyi támogatás hatását, a munkaelégedettség determinánsait, valamint a társadalmi munka területén lévő elégedettséget említik (Hombardos – Cosano, 2013: 241). Ugyanakkor Arches kimutatta, hogy a házassági státusz, a fizetéssel való elégedettség, valamint az autonómia hiánya is kiégéshez vezethet (Arches, 1991). A témakörhöz kapcsolódik Kim és Stoner kutatása is, akik arra a következtetésre jutottak, hogy azok a munkavállalók, akik hiányolják a munkahelyi autonómiát, valamint a társadalmi támogatást, elhagyják a pályát, ugyanakkor kiemelik a szerepfeszültség hatásait is (Kim – Stoner, 2008).

Egy 2003-as hazai kutatás kapcsán (Magyar, 2004) – amely a kórházi szociális munkások körében készült – látható, hogy a fizetéssel kapcsolatos elégedetlenség jelentős. Magyar Zsófia kutatásából kiderül, hogy a válaszadók fele elégedetlen bérével és ugyanakkor kicsit kevesebb azok aránya, akik egyáltalán nincsenek megelégedve a bérükkel. Ugyanezen kutatás rámutat arra is, hogy a tárgyi feltételek, valamint az infrastruktúrával kapcsolatosan is elégedetlenek a válaszadók.

A kutatásomban alapvetően arra keresem a választ, hogy miként áll kapcsolatban az elégedetlenség az asszertivitással, valamint vizsgálom az egyes demográfiai változók (kor, nem, iskolai végzettség, településtípus) és az elégedettség, jövőkép, valamint az asszertivitás különböző mutatóinak összefüggéseit.

## **Kutatás**

Módszer, mintavétel: Kutatásom empirikus, alkalmazott, felderítő és keresztmetszeti kutatás. Elemzési egységeim egyének, a szociális szféra szakemberei. Kutatási módszeremnek egy kvantitatív technikát választottam, mely a kérdőíves felmérés. Mintám nem reprezentatív, valamint a kérdőív formája online, amelyet internetes oldalakon (levelezőlista, facebook stb.) jutattam el a célcsoporthoz, a szociális szféra munkavállalóihoz. A kutatás időtartama: 2014. 01. 25 - 2014. 03. 15.

Mérőeszközök: Az elégedettség különböző dimenzióit (fizetés, munkahelyi körülmények, szakmai tudásának elismertsége, szakmai összefogás, szakmai fejlődés lehetőségei) öt fokozatú skálán mértem (1: nagyon elégedetlen, 5: nagyon elégedett). Az egyes dimenziókat külön-külön is vizsgáltam, de egyes elemzéseket az elégedettség változók átlagolásával képzett index-szel végeztem.

Az asszertivitást egyrészt a szervezeti (szakszervezet és szakmai szervezet) tagságon keresztül ragadtam meg; másrészt a válaszadók szubjektív megítélésére is rákérdeztem: „Hogyan értékeli a saját hozzájárulását a szakmai presztízs növelésében?”

A szakmai érdekérvényesítésre vonatkozóan vizsgáltam, hogy milyen tényezőket, szereplőket tartanak döntőnek a területen, valamint hogy milyen az érdekérvényesítés milyen formáit tartják leginkább hatékonynak.

### ***Minta bemutatása***

A válaszadók száma 678 fő. Ebből a férfiak száma 86 fő (13%), a nők száma pedig 592 fő (87%), korábbi szociális munkásokra vonatkozó vizsgálatok (Horváth – Lévai, 1996; Pilinszki és mtsai 2014) is hasonló arányról számolnak be. A válaszadók átlagéletkora: 40,16 év. Az iskolai végzettséget tekintve a legtöbben BA diplomával rendelkeznek. A településtípust nézve pedig a legtöbb válaszadó a fővárosban tevékenykedik (1. sz. táblázat).

A válaszadók jelentős része nem egy szakterületet jelölt meg, hanem többet is foglalkozását tekintve. Elmondható, hogy a legmagasabb arányban a válaszadók a gyermekjólét, valamint az idősgondozás területén dolgoznak, de megjelentek többek között a hajléktalanellátás, fogyatékos ellátás, családsegítés területéről is.

|                               | <i>Nők</i><br><i>N=592</i> | <i>Férfiak</i><br><i>N=86</i> |
|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| <i>Iskolai végzettség (%)</i> |                            |                               |
| <i>szakiskola</i>             | 4,2                        | 2,3                           |
| <i>OKJ</i>                    | 11,0                       | 2,3                           |
| <i>FSZ</i>                    | 9,5                        | 5,8                           |
| <i>BA</i>                     | 53,2                       | 61,6                          |
| <i>MA</i>                     | 22,1                       | 27,9                          |
| <i>Településtípus (%)</i>     |                            |                               |
| <i>főváros</i>                | 28,7                       | 51,2                          |
| <i>megyeszékhely</i>          | 17,4                       | 16,3                          |
| <i>város</i>                  | 36,1                       | 22,1                          |
| <i>falu, község</i>           | 17,7                       | 10,5                          |
| <i>Életkor (%)</i>            |                            |                               |
| <i>30 év alatt</i>            | 17,4                       | 36,0                          |
| <i>31–40 év</i>               | 32,6                       | 31,4                          |
| <i>41–50 év</i>               | 31,1                       | 16,3                          |
| <i>51 év felett</i>           | 18,9                       | 16,3                          |

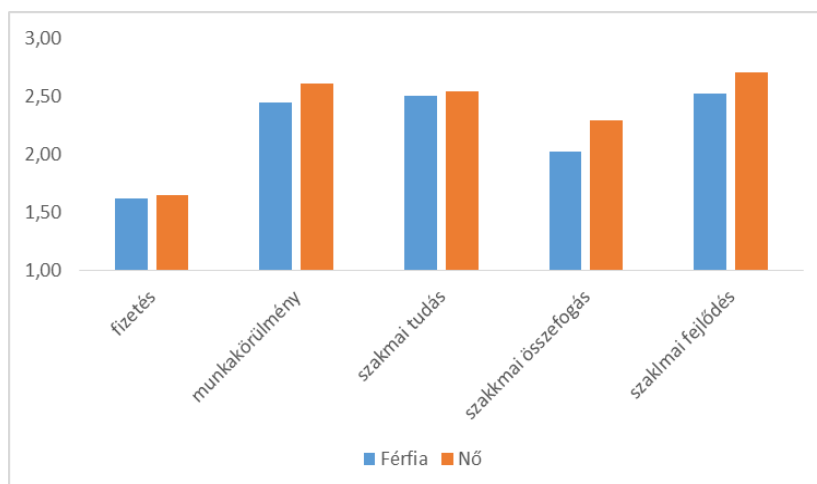
1. sz.: táblázat: Demográfiai adatok

### ***Kutatási eredmények bemutatása***

Kutatási eredményeimet két tényező mentén vizsgálom, hiszen a fókuszban az elégedetlenség, valamint a részvétel, asszertivitás áll. Először ezen kérdésekre vonatkozó leíró statisztikákat közlöm, ezt követően pedig a különböző változók összefüggéseit vizsgálom.

#### **Elégedettség, elégedetlenség**

A válaszadók leginkább (összevonva az elégedetlen és nagyon elégedetlen kategóriákat) a fizetésükkel elégedetlenek (62%), valamint elégedetlen a válaszadók 27%-a, a munkahelyi körülményekkel is, valamint kimutatható, hogy a szakmai összefogással vagy a szakmai tudás elismertségével is elégedetlenek a válaszadók. A legnagyobb elégedetlenség tehát a fizetéssel (1,63) és a, munkakörülményekkel (2,52) kapcsolatban mutatkozik. A szakmai fejlődés lehetőségeivel a válaszadók közepesen elégedettek. A részletes eredmények az 1. számú ábrán láthatóak.



1.sz. ábra: Elégedetlenség

A „nagyon elégedett” válaszlehetőséget a válaszadók nagyon kis százaléka jelölte meg, tehát elmondható, hogy a válaszadók inkább elégedetlenek, mintsem elégedettek a fent megnevezett tényezőkkel.

#### Résztvétel, asszertivitás

A válaszadók szerint azért nem alakult ki a leginkább korábban hatékony érdekképviselő a szakmában, mivel félnek a szakemberek felvállalni az önértéküket, ugyanakkor jelentős okként jelölik azt, hogy egyik szervezet sem vállalja fel a vezetést. A kérdőív egyik jelentős kérdése, ami összefüggésben lehet az önértékvényesítő magatartással a szakszervezeti és szakmai szervezeti tagsággal kapcsolatos, valamint a saját aktivitásának megítélésére vonatkozik (Hogyan értékelné a saját hozzájárulását a szakmai presztízs növelésében?). Ezzel kapcsolatos eredményeket a 2. számú táblázatban foglaltam össze. A válaszadók 39%-a szerint a saját hozzájárulása közepes értékű.

|                                   | Nők<br>N=592 | Férfiak<br>N=86 |
|-----------------------------------|--------------|-----------------|
| Tagja-e szakszervezetnek? (%)     | 20,4         | 14,6            |
| Tagja-e szakmai szervezetnek? (%) | 32,9         | 44,2            |
| Saját hozzájárulás (átlag)        | 3,52         | 3,51            |

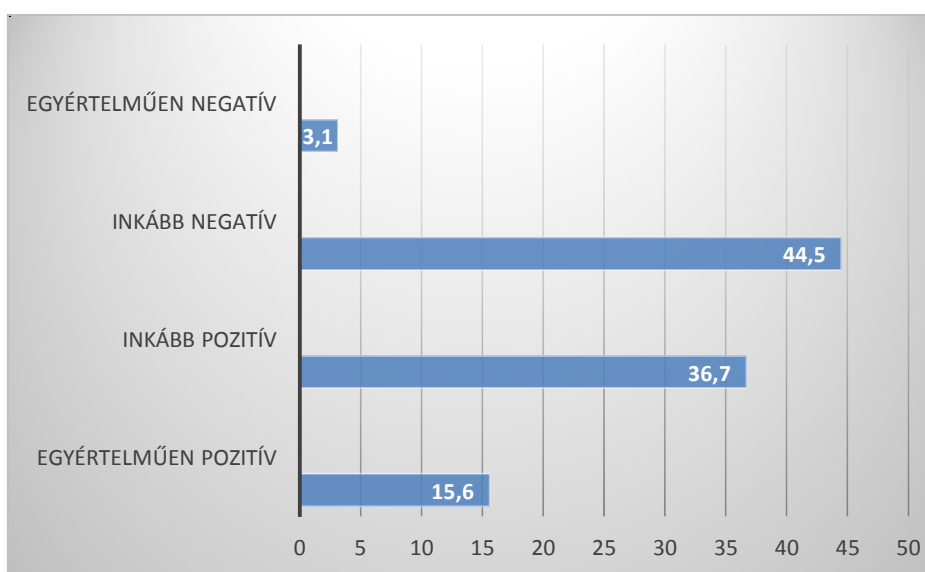
2.sz. táblázat: Asszertivitás mutatói

Kiderült, hogy a férfiak 44,2%-a, a nőknek pedig 32,9-a tagja valamely szakmai szervezetnek. Ugyanakkor a településtípusokat tekintve a fővárosi válaszadók 42,5%-a tagja valamilyen szakmai szervezetnek.

A korosztályokat és a tagságokat tekintve (szakmai- és szakszervezet) a fiataloknál alacsonyabb az arány, mint az idősebbeknél, hiszen a 30 év alattiak, mindössze 9,4%-os szakszervezeti tag, míg a 45-51 év közöttiek 35%-a. A szakmai szervezetek tagjait tekintve korcsoportoknál, a 41-50 év közöttiek 35,9%-a.

A mesterdiplomások magasabb számban tagjai szakmai szervezeteknek (47,1%), hiszen az alapidiplomások száma itt alacsonyabb (32,6%).

### Szakmai presztízs alakulásával kapcsolatos vélemények és jövőkép

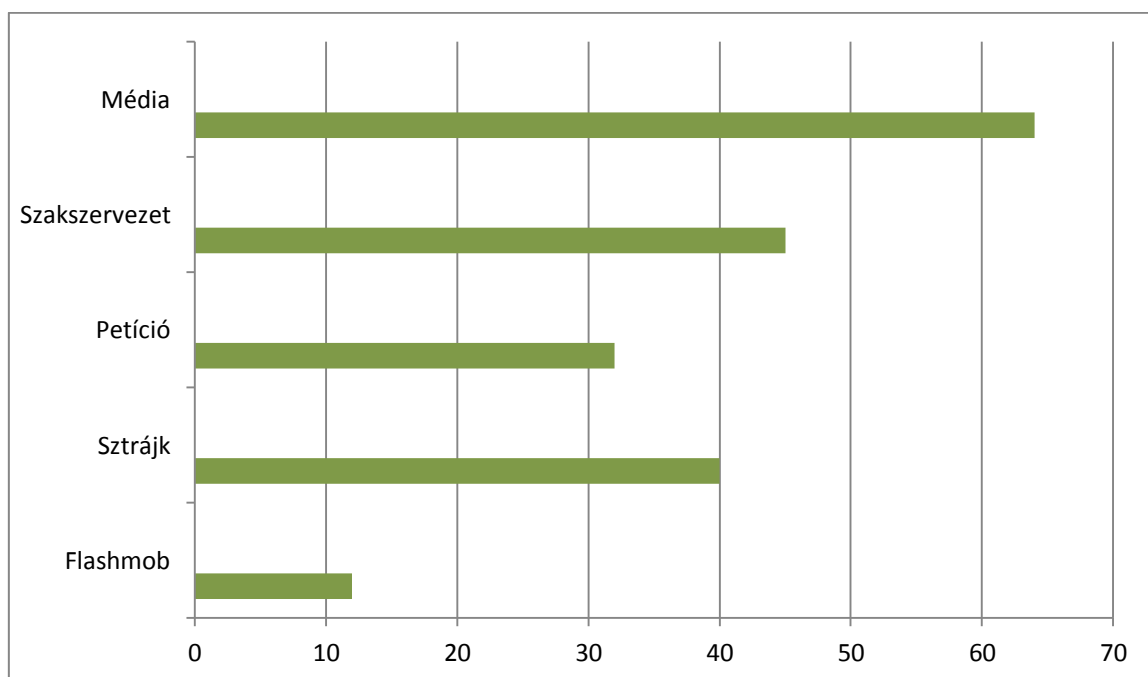


2.sz. ábra: Szakmai presztízs megítélése (%)

A 2. számú ábrán látható a válaszadók jövőképével kapcsolatos eredmény. Ezzel a kérdéssel (Mit gondol hogyan változik a szakma - és szakemberek - presztízse a következő 5 évben?) igyekeztem felmérni a válaszadók jövőképről alkotott véleményét, vagyis, hogy inkább az optimizmus vagy inkább a pesszimizmus kerül előtérbe. Látható, hogy a válaszadók többsége (36,7%) azt gondolja, hogy a szakmai presztízse inkább pozitív irányba fog változni.

A nők többen (81%) gondolják pozitívabbnak a jövőképüket, mint a férfiak (19%), ugyanakkor elmondható, hogy a válaszadók jövőképe inkább pozitív, mint negatív.

**Kin múlhat a szakmai elismertsége és mi lehet célravezető?** A részletes eredmények a 3. számú ábrán láthatjuk. A válaszadók szerint a szakma elismertsége leginkább a szakpolitikán múlik (jelentősnek jelölte 79%). Ezt követi a politika (jelentősnek jelölte 77%), valamint a szakmai szervezetek (jelentősnek jelölte 69%). Kevésbé magas értéket jelöltek válaszként a társszakmák, valamint a szakszervezetek esetében.



3.sz. ábra: Célravezető tevékenység (%)

Látható, hogy a válaszadók szerint a leginkább célravezető tevékenység a média bevonása lenne, ugyanakkor magas pontozást kap. A flashmobot, mint tevékenységet, szerveződést a válaszadók többsége 3-as osztályzattal illette, vagyis közepesen célravezetőnek tartják, ezzel szemben a sztrájkot a válaszadók 40%-a tartja rendkívül célravezetőnek. A petíciót 32% tartja célravezetőnek, míg a szakszervezetet a válaszadók 45%-a. A válaszadók mindössze 34%-a

tagja valamilyen szakszervezetnek. A média bevonását ugyanakkor a válaszadók jelentős része, 64%-a gondolja fontosnak, célravezetőnek.

A szakmai érdekérvényesítést és a szakmai társadalmi megbecsülését elősegítő lehetőségekre vonatkozóan szerepelt a kérdőívben egy nyitott kérdés, az 4. számú ábrán az erre adott válaszok alapján gyűjtöttem össze a megkérdezettek által fontosnak tartott tényezőket.



4. sz. ábra: Megbecsülés elérése

## Összefüggések

A kor és a jövőképet illetően összefüggést találtam, miszerint a kor előrehaladásával csökken a pozitív jövő képe. E kettő között szignifikáns különbség van, hiszen a fiatalabbak inkább pozitívabban látják a jövőjüket, mint az idősebbek ( $\chi^2(1; N = 678) = 0,02; p < 0,05$ ). A fizetéssel kapcsolatos elégedettség, valamint a településtípus között szignifikáns összefüggés van, hiszen a fővárosiak elégedetlenebbek a fizetésükkel, mint a városiak ( $\chi^2(1; N = 678) = 0,09; p < 0,05$ ). Ugyanakkor további szignifikáns kapcsolat figyelhető meg az iskolai végzettség, valamint az elégedettség között, hiszen az MA végzettségűek inkább elégetettek a fizetésükkel, mint például az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők ( $\chi^2(1; N = 678) = 0,02; p < 0,05$ ). Továbbá kimutatható, hogy az MA végzettségűek jelentősen elégedetlenebbek a

szakmai összefogással, mint az alacsonyabb iskolai végzettségűek ( $\chi^2(1; N = 678) = 0,00; p < 0,05$ ). Azok, akik elégedetlennek vallják helyzetüket, azok nagy része nem szakszervezeti tag, de ez az elégedettséggel még inkább csökken. Gyenge korrelációt találtam ( $r=0,098$ ) az elégedettség és a saját hozzájárulás között.

A következő táblázatban (3. számú) látható, hogy a változók és a szociodemográfiai jellemzők milyen összefüggésben vannak.

|                    | Elégedetlenség | Szakszervezeti tag | Hozzájárulás |
|--------------------|----------------|--------------------|--------------|
| Nem                |                |                    | ***          |
| Kor                |                | ***                |              |
| Iskolai végzettség |                | ***                |              |
| Településtípus     |                |                    |              |

*3.sz. táblázat: Szignifikáns összefüggések jelölése*

*(Megjegyzés: \*\*\* < 0,01)*

## Diszkusszió

Napjainkban, amikor a szociális munka napját elnevezi a szakma (egyes rendezvények kapcsán) a szociális elégedetlenség napjának, akkor, amikor a dolgozók százai vonulnak utcára, talán el kell gondolkodnunk, hogy merre és hogyan tovább.

Erbay és Akcay (2013) kutatása szerint a férfiak sokkal inkább érdekérvényesítők, kutatásomban is kiderült, hogy a férfiak inkább asszertívebbek, mint a nők. Az, hogy a fővárosban elégedettebbek a fizetéssel, eredményezhet egy olyan nézőpontot, miszerint ott jobban megéri munkát vállalni, mint vidéken, ahol olykor jelentős szakemberhiány is jelentkezik. Az, hogy a magasabb végzettségűek elégedettebbek, mint az alacsony végzettségűek, talán a fizetési táblák léteével magyarázható, de ez lehet egy motivációs tényező is azoknak, akik képzések elvégzésén gondolkodnak. A pozitív jövőkép csökken a kor növekedésével, hiszen, ha ez pályaelhagyásra készítheti a dolgozókat, akkor a fiatalabb, pályakezdő generációk tapasztalati tőkével rendelkező kollégákat veszhetnek a területen.

Összességében látható, hogy a szociális szférában magas az elégedetlenség, amely jelen helyzetben igen komoly kihívások elé állítja a mindennapokban a szférában dolgozókat. Ennek oka persze lehet a fent már említett Horváth és Lévai (1996) féle elképzelés is, miszerint a szakma nem segítette a szociális munkát egykoron, mint új ágazatot a megfelelő helyre kerülni. Magyar Zsófia (2004) tanulmánya, vagy Kim és Stoner (2008) kutatása is jelzi – párhuzamban az általam kapott egyes eredményekkel –, hogy az elégedetlenség jelen van, ugyanakkor számomra jelzés értékű Ercüment és Sinan (2013) kutatása a hallgatókat tekintve, akik kevésbé asszertívek, de az évek elteltével munkavállalóként jelennek majd meg a munkaerőpiacon. Az elégedetlenség, valamint az asszertivitás – ahogy azt a fenti szerzők is ismertetik – figyelemre méltó jelenség a világ bármely területén, amellyel foglalkoznunk kell. Több fenti kutatásban is látható, hogy az anyagi nehézségek, megbecsülés nem megfelelő. Kutatásom segít látni és láttatni a szférában dolgozók helyzetét, véleményét az egyes kérdésekben. Az elégedettség, ahogy az eredményeknél is közöltem több tényező, változó hatására is alakulhat, így például az iskolai végzettség, a kor utalhat bizonyos helyzetek miéértjére.

Összességében alapvetően fontosnak tartom a szociális szakma társadalmi megbecsülésének növelését. A makroszintű szakmai elfogadás, megbecsülés kihat és egyben eredményezi, hogy a mikroszintű, személyi szinten a segítők, szociális szakemberek megfelelő megbecsültséggel rendelkezzenek. Jelentős ugyanakkor a *média* szerepe, amely lehet eszköz és lehetőség is a szakma számára. A *munkahelyek, munkáltatók nyitottsága* alatt értem a szakszervezet működések preferálását, az önérték érvényesítés lehetőségeinek biztosítását. Ehhez szorosan csatlakozik és hatással lehet rá az egyéni nyitottság, vagyis olyan attitűd a szakemberekben, ami segítheti a szakma elfogadásának pozitív alakulását. Az *egységes szakmai álláspont* jelentősége továbbá szintén elengedhetetlen. Közös protokollok, módszertanok, érdekérvényesítő eszközök kidolgozása hasznos és kellő. Nem lehet megoldás, ha a szakma számos nézeteltérést, nem pedig egyezést közvetít a társadalom felé, akár egy-egy eset kapcsán is. Ez esetben megemlíteném, hogy egy egységes szakmai szervezet és annak hálózata ezen feladat ellátására alkalmas lehet. Ugyanakkor jelenős változásokat ígérhet a megfelelő és hatékony, gyors *információáramlás*. Egységes fórumok, találkozók elérése szintén megoldásként szolgálhat a kutatásban vizsgált problémára. Továbbá a *leterheltség megszüntetése* szintén kardinális pont, hiszen a válaszadók jelentős része szerint nem lehet vállalni közösségi munkát akkor, amikor az adminisztrációs és egyéb terhek ellehetetlenítik a szakembereket. Hogyan tudjon önmagáért kiállni, betartva a társadalmi normákat és a munkahelyi követelményeket egy olyan segítő, aki fél a munkahelye elvesztése miatt és ki sem látszik a munkából?

A szakmának ugyanakkor célja kell, hogy legyen a pártpolitikától mentesség, de a politikai elit, a *döntéshozók elérése* fontos, cél kell, hogy legyen annak kivívása, hogy a szakmai döntésekben érvényesüljön a „semmit rólunk, nélkülünk elv”. A szociális szférában nem jártas, nem abban mozgó emberek elérése is ugyanakkor jelentős, hiszen a szakmáról alkotott kép alakítói, kialakítói ők is, ezért hát egy egységes és a szakmai sztenderdeknek megfelelő *szakmai management* kialakítása alapvető.

A társadalmi szintű szakmai presztízs növeléséhez elengedhetetlen az egyéni szintű önértékérvényesítés. Ahhoz, hogy a szakma képviselői megfelelően tudják képviselni önmaguk és/vagy klienseik érdekeit, ahhoz egyéni szinten szükséges az esetlegesen előforduló apátia leküzdése a téma iránt, valamint szükséges és alapvető a szakmai identitás megfelelő kialakítása. Mindennek alapja a szakmai identitás megléte, a képességfejlesztés, az

önismeretszerzés, aminek kialakítása már a képzőintézmények falai között kell, hogy elkezdődjön. Gyakran észlelem képzőhelyeken megfordulva, hogy a kiégés megelőzése például sokkal nagyobb hangsúlyt kap egyes nappali képzéseken is, míg a szakmai érdekérvényesítéssel kapcsolatos kurzusokkal nem találkozom. Fontos, hogy az egyéni képességek fejlesztésére is sor kerüljön, aminek főbb irányvonalait, a következő 5. sz. ábrán mutatom be.



5.sz.: ábra: Egyéni érdekérvényesítés fejlesztése

Kérdésként merülhet fel, hogy akkor mégis milyen eszközökkel, módszerekkel és hogyan lehetne fejleszteni a szakmabeliek érdekérvényesítő képességét. Például konferenciák, képzések programja lehet egy-egy workshop, amelyben a lenti táblázatban szereplő főbb (de bővíthető) elemek lehetnek a program oszlopai. A workshop keretein belül például

megismerhető lenne a média bevonásának haszna, honlapok, weboldalak készítésének, frissítésének tudása. Ezek alapjait lehetne elsajátítani, hiszen számos alkalommal egy honlap elkészül, majd fejlesztés, frissítés miatt elavul. Olyan találkozók szervezése, ahol tervek készítenek egyes, akár hasonló profilú intézmények, hogy milyen ötleteik (brainstorming) vannak arra, hogy ágazatuk, tevékenységük elismert és ismert legyen.

Kiemelkedően fontos, hogy leginkább hazai és külföldi jó gyakorlatokkal, tudományos ismeretekkel - amik segítik az érdekérvényesítés hasznosságának felismerését is – bővítsük a szakma munkavállalóit, hogy naprakészek, korral haladóak legyenek, hiszen hiába ragaszkodunk egyes elvekhez, korábban bevált módszerekhez, ha az a kor sajátosságainak ellentmond, nagy valószínűséggel elavultsága miatt elmarad, haszontalanná válik.

A csoportfoglalkozások (6. sz. ábra) – ahogy az ismert – sokkal inkább kisebb közegben, akár közösségekben lehetnek hasznosak e téren. Annak a felismerése például egy szakmai készségfejlesztő tréningen, foglalkozáson, hogy az érdekérvényesítés segítségével alakulhatnak másként, hasznos lehet. A szupervízió, valamint az önismereti csoportok fontos eredménye és eleme lehet az érdekérvényesítés fejlesztése, vagy annak tisztázása, például, hogy „Miként vagyok én az érdekeimmel, azok érvényesítésével?” Jelentős felismerést okozhat, ha rájövök, hogy a klienseimért kiállok, magamért, kollégáimért pedig gyakran nem vagy csak kevésbé vagy talán hamarabb belefáradok a folyamatba.

| Workshop                                                                                                                                                                            | Ismeretterjesztés                                                                                                     | Csoportfoglalkozások                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfliktuskezelő</li> <li>• Érzékenyítő</li> <li>• Média / marketing /management</li> <li>• Brainstorming</li> <li>• Találkozók</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tudományos</li> <li>• Jó gyakorlatok</li> <li>• Új megközelítések</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Szakmai készségfejlesztő</li> <li>• Önismereti</li> <li>• Szupervízió</li> </ul> |

6.sz. ábra: Lehetséges ágazatfejlesztési megoldások

Kutatásom egyik fontos elemének tartom, ha már a tapasztaltakat, a kapott eredményeket leírtam a szféra és ágazat helyzetét illetően, hogy erre vonatkozó javaslatokkal, ötletekkel is foglalkozzam ezen sorok között. Már korábban említettem, hogy az életpályamodell, aminek

a bevezetésén dolgoznak szakemberek lehet egy megoldás. Ennek részleteit nem ismerve ugyan, de gondolom, hogy miért és mennyire fontos, hogy ez a modell komplex legyen. Adjon a szakembereknek olyan perspektívát, amely motiváló, valamint ami az elégedetlenséget csökkentheti. Egyes intézményekben észlelem, hogy vannak lépcsőfokok a szférában, máshol viszont évtizedeket lehet eltölteni egy státuszban, amely a célvesztést, kiégést is eredményezheti. Például egy gyermekjóléti szolgálatnál 20-30 évig lehet valaki családgondozó, mert vagy lehet szakmai vezető helyettes (ami pozíció jelenleg a legtöbb helyen nincs), vagy szakmai vezető, amely elérése számos esetben évtizedekig lehetetlen. Ugyanakkor található olyan gyermekjóléti intézmény, amelyben tanácsosi megnevezéssel dolgozhatnak vagy vezető családgondozók lehetnek, vagyis rövidtávú célok is vannak az egyének előtt.

Megoldásként tehát kiemelten fontosnak tartom a lépcsőzetes előremenetel elérését, a béremelés fontosságát, a megfelelő munkahelyi körülmények kialakítását, a szakmai- és szakszervezetek, vezérszervezetek támogatását, hiszen amíg ezek nem jelennek meg, a szakmai elégedetlenség fokozódhat.

Korlátok: A kutatás online formában történt, ami egy szempontból segítség és gyorsabb folyamat, de ugyanakkor a papír alapú lekérdezés is növelhette volna a kutatás eredményességét. Akadályok közé sorolnám azt, hogy az asszertivitásra utaló kérdésekből kevesebb szerepelt, mint az elégedetlenségből. A hazai irodalmak közül e témában igen kevés állt rendelkezésemre. Ugyanakkor erősebben megjelenhetett volna a kiégés és elégedetlenséggel kapcsolatos kérdések, összefüggések keresése.

## Irodalomjegyzék

- Arches, J. (1991) Social Structure, Burnout, and Job Satisfaction. *Social Work* 3. 202-206.
- Barcy M. – Szamos E. (2002) „*Mediare necesse est*”- *A mediáció technikái és társadalmi alkalmazása*. Animula Kiadó, Budapest
- Barker, R. L. – Almásy J. (1996) *Mérföldkövek a szociális munkában*. Budapesti Szociális Forrásközpont, Budapest
- Erbay, E. – Akcay S. (2013) *Assertiveness Skill of social work students: a case of Turkey*. Academic Research International  
[http://www.academia.edu/5659249/ASSERTIVENESS\\_SKILL\\_OF\\_SOCIAL\\_WORK\\_STUDENTS\\_A\\_CASE\\_OF\\_TURKEY](http://www.academia.edu/5659249/ASSERTIVENESS_SKILL_OF_SOCIAL_WORK_STUDENTS_A_CASE_OF_TURKEY) (Letöltve: 2014.10.15)
- Erdősi E. (2010) *Az asszertivitás személyiségi hátterének vizsgálata ápolóhallgatók körében*. Doktori értekezés, Semmelweis Egyetem, Budapest
- Fekete S. (1991) Segítő foglalkozások kockázatai. Helfer szindróma és burnout jelenség. *Psychiatria Hungarica* 1. 17-29.
- Gál A. (2013) *Gyermekvédelmi tükrök 2013: Diplomás családgondozók tömege a létminimum alatt*. Mogyesz,  
<http://www.mogyesz.hu/files/Gyermekv%C3%A9delmi%20t%C3%BCk%C3%B6r%202013.pdf>  
(Letöltve: 2014.10.20)
- Garaczi I. (2009) *Önérdék és önzetlenség, Modern gazdaságetika a társadalom- és politikaelmélet tükrében*. Perfekt Kiadó, Budapest
- Gosztonyi G. (2006) *Közösségi szociális munka II*. Budapesti Szociális Forrásközpont, Budapest
- Graham, J. R. - Fukuda, E. - Shier, M. L., - Kline, T.J.B. - Keith- Novik, B. - Novik, N. (2013) Demographic, work-related, and life satisfaction predictors of northern social workers' satisfaction with work and profession. *International Social Work* 5. 588-607.
- Herpainé M. Á. (2010) *Hogyan érvényesítsük érdekeinket?* Kézikönyv, Magyar Szegénységellenes Hálózat, Budapest

- Hombardos, I. - Cosano-Rivas, F. – Cosano-Rivas, M. (2013) Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain. A structural equation model. *International Social Work* 2. 228-246.
- Horváth Á. – Lévai K. (1996) Szociális munkások I. *Esély* 4. 71-87.
- Kadushin G. – Kulys R. (1995) Job Satisfaction Among Social Work Discharge Planners. *Health and Social Work* 3. 174-186.
- Kégler Á. (2004) Lobbizás az Európai Unióban. *Politikatudományi szemle* 1. 181-202.
- Kim, H. - Stoner, M. (2008) Burnout and turnover intention among social workers: effects of role stress, job autonomy, and social support. *Administration in Social Work*, 3, 5-25.
- Magyar Zs. (2004) A magyarországi kórházi szociális munka helyzete 2003-ban egy országos kutatás tükrében. *Esély*, 4. 44-70.
- Mészáros A. (2011) *Tananyag az asszertivitás és kommunikáció fejlesztése tréninghez*. Szent István Egyetem, Gödöllő
- Northen, H. – Kurland, R. (2001) *Social work with groups*. Columbia University
- Pilinszki A. – Béres O. – Sipos B. B. – Ittész G. (2014) Mit értékelnek a szociális munkások? Mesterképzésben részt vevő szociális munkások értékrendjének sajátosságai. *Esély*, 5. 79-94.
- Sági M. (2000) Az anyagi helyzettel való elégedetlenség és vonatkoztatási csoportok. In: Társadalmi riport 2000 (Szerk: Kolosi T – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy.), TÁRKI, Budapest 260-297.
- Széll K. (2010) Az érdekvégyesítési képesség meghatározó tényezői a közösségi térben. In: *Közösség és közélet* (Szerk: Utasi Á.), MTA Politikatudományi Intézet – Szegedi Tudományegyetem BTK Szociológia Tanszék – Belvedere Kiadó, Budapest-Szeged. 45-64.
- Simon Z. (2008) *A közpolitikai döntéshozatal érdekvégyesítési rendszere és a lobbitevékenység az Európai Unióban és Magyarországon*. Doktori értekezés, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest
- Tracy E. M. – Bean, N. – Gwatkin, S. – Hill, B. (1992) Family Preservation Workers: Sources of Job Satisfaction and Job Stress. *Research on Social Work Practice* 4. 456-478

# Mellékletek

## 1. sz. melléklet: kérdőív

### Elégedetlenség és asszertivitás a szociális szférában

Kedves Szociális Szakember!

A bevezető szöveg az OTDK konferencia miatt titkosított.

A csillaggal jelzett kérdések megválaszolása kötelező.

\*Kötelező

**1. kérdés: Az Ön neme? \***

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

**2. kérdés: Melyik évben született Ön? \***

**3. kérdés: Milyen településen dolgozik Ön? \***

- ☐ Főváros
- ☐ Megyeszékhely
- ☐ Város
- ☐ Falu/Község

**4. kérdés: Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége? \***

Több válasz megadása is lehetséges!

- ☐ Szakiskola
- ☐ OKJ
- ☐ Felsőfokú szakképzés (FSZ)
- ☐ BA diploma (főiskola)
- ☐ MA diploma (egyetem) vagy magasabb

**5. kérdés: Ön rendelkezik szociális munkás és/vagy szociálpedagógus végzettséggel? \***

- ☐ Igen
- ☐ Nem

**6. kérdés: Mely területen dolgozik? \***

(Több válasz is lehetséges!)

- ☐ Hajléktalanellátás
- ☐ Fogyatékos ellátás
- ☐ Gyermekvédelem
- ☐ Gyermekjólét
- ☐ Idősgondozás
- ☐ Pszichiátriai gondozás
- ☐ Egészségügy
- ☐ Átmeneti gondozási terület
- ☐ Családsegítés
- ☐ Nem dolgozom / Munkanélküli vagyok
- ☐ Egyéb:

**7. kérdés: Mely 3 szó jut eszébe, ha ezt hallja: „szociális munka és önérdékvényesítés”?**

**8. kérdés: Mit gondol, miért nem alakult ki korábban hatékony érdekképviselő a szférában? \***

(Több válasz is lehetséges!)

- ☐ Fiatal a szakma
- ☐ Túl sokféle szociális terület van
- ☐ Szakmán belüli érdekellentétek
- ☐ Nem vállalja fel egyik szervezet sem a vezetéset
- ☐ Félnék a szakemberek felvállalni az önérdéket
- ☐ Egyéb:

**9. kérdés: Ön tagja valamely szakszervezetnek? \***

- ☐ Igen
- ☐ Nem

**10. kérdés: Ön tagja valamely szakmai szervezetnek? (egyesület, alapítvány stb.) \***

- ☐ igen
- ☐ nem

**11. kérdés: Milyen tevékenységet, szerveződést tart célravezetőnek a szociális szakma érdekeinek képviseletében? \***

1 - nem célravezető, 5 - célravezető

1

2

3

4

5

|                | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| flashmob       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sztrájk        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| petíció        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| szakszervezet  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| média bevonása | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**12. kérdés: Mit gondol hogyan változik a szakma - és szakemberek - presztízse a következő 5 évben? \***

- ☐ Egyértelműen pozitív irányba változás
- ☐ Inkább pozitív irányba változás
- ☐ Inkább negatív irányba változás
- ☐ Egyértelműen negatív irányba változás

**13. kérdés: Mennyire elégedett Ön az alábbi tényezőkkel? \***

1 - egyáltalán nem; 5 - teljes mértékben

|                                | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Fizetés                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Munkahelyi körülmények         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Szakmai tudásának elismertsége | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Szakmai összefogás             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Szakmai fejlődés lehetőségei   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**14. kérdés: Mit gondol, kin múlik a szakma elismertsége? \***

|               | nem jelentős          | kevésbé jelentős      | jelentős              |
|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Szakupolitika | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|                        | nem jelentős          | kevésbé jelentős      | jelentős              |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Szakmai szervezetek    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Politika (döntéshozók) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Társszakmák            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Szakszervezetek        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**15. kérdés: Hogyan értékeli a saját hozzájárulását a szakmai presztízs növelésében? \***

1 - semmivel nem járulok hozzá; 5 - aktívan hozzájárulok

1    2    3    4    5

---

☐   ☐   ☐   ☐   ☐

**16. kérdés: Milyen tényezők segítenék, hogy nagyobb aktivitással járuljon hozzá a szociális szakma önértékeléséhez?**