



„A fiatal kutatók Magyarország megújulásáért”

A
Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület

III. PhD. konferenciája

A konferenciát szervezte Prof. Dr. Koncz István

Budapest, 2012

„A fiatal kutatók Magyarország megújulásáért” című

tudományos konferencia előadásai

1-es szekció

(Budapest, 2012. április 20.)



Elektronikus könyv

ISBN 978-963-88433-5-7

Szerkesztette: Nagy Edit

Lektorálta Prof. Dr. Mihályi Péter
 Dr. Riesz Mária
 Dr. Fekete Béla

Superlektor: Prof. Dr. Mihályi Péter
Budapest, 2012

Tartalomjegyzék

Bakó Tamás: A nem pénzbeli ösztönzők szerepe a hatékony bérek elméletében.....	4
Fromann Richárd: Gamification – épülőben a Homo Ludens társadalma?	4
Mark Gal: The characteristics of the relationship Leadership - Organizational culture in the case of the Hungarian and Romanian organizations	25
Hegedűs Anita: A szociális kompetencia normál- és eltérő ütemű fejlődése, Diagnosztikus igények és lehetőségek	35
Herendi György: A társadalmi tőke és az életminőség oksági összefüggései	46
Kovács Ildikó: Közösségi marketingprogramok hatása az élelmiszerek konyhasótartalmára	54

A nem pénzbeli ösztönzők szerepe a hatékony bérek elméletében

Bakó Tamás

Pannon Egyetem, Veszprém, MTA KRTK KTI

1. Bevezető

Miért nem csökkennek a bérek még recesszió idején sem egyensúlyi szintre? Friss magyar tapasztalat, hogy a 2008-2009-es válság során a versenyszférában az alkalmazkodás terhéért döntő mértékben a foglalkoztatás viselte (Köllő [7]). Számos különböző magyarázat (implicit szerződések, insider-outsider elmélet, intézményi korlátok) született a kérdés megválaszolására, ezek közül az egyik a hatékony bérek elmélete, mely maga is több modellt tartalmaz. Az elmélet alapmodellje szerint, ha az erőfeszítés – mely a bér nagyságától függ - munkaerő-növelő módon lép be a termelési függvénybe, akkor a cégek a termék iránti keresletváltozás esetén nem bér, hanem mennyiségi alkalmazkodást fognak végrehajtani, azaz csökkenteni fogják a létszámot. A hatékony bérek elméletének egyik továbbfejlesztése az Akerlof [4] által javasolt parciális ajándék-csere modell, mely szerint, ha a vállalat a nagyobb bért fizet a dolgozóknak, mint amennyit máshol kaphatnának, akkor az "ajándék bérprémiumért" cserébe a dolgozók nagyobb erőfeszítést fejtenek ki, mint a minimálisan előírt. Cambell és Kamlani [2] humánerőforrás menedzserek körében végzett kérdőíves felmérést és azt találták, hogy a dolgozók bérüket saját múltbéli bérükkel, a cégen belüli más dolgozók béreivel, és a cég profitjával hasonlítják össze. A szerzők tehát implicit módon elutasítják a külső referencián alapuló hatékonybér modelleket. Ugyanakkor Agell és Ben-Ner [5] svéd vállalati vezetők körében végzett kérdőíves felmérés adatai alapján arra jutott, hogy a vezetők kétharmada szerint a külső bérek növekedése, rombolná a vállalati morált és így a dolgozók erőfeszítését. Peter Capelli és Keith Chauvin [8] egy több telephellyel rendelkező vállalatot vizsgáltak, ahol az azonos munkakörben dolgozók bére azonos volt - nem alkalmaztak szenioritás alapú bér-differenciálást sem -, azonban az egyes telephelyek környezetében a másutt dolgozó, de azonos jellemzőkkel bíró dolgozók kisebb, vagy nagyobb bért kaptak, és így telephelyenként eltért az állás elvesztésének a költsége is. A lazulás proxijaként a fegyelmi okokból történt elbocsátások számát tekintették, melyről telephelyi szintű adatokkal rendelkeztek. Az eredmények megerősítették az ajándék-csere modellt: ahol magasabb volt a külső referencián alapuló bérprémium, ott kisebb volt a fegyelmi okokból történő elbocsátások száma. Ezzel szemben Truman F. Bewley [10] amerikai vállalatok felsővezetői között készített interjúi alapján arra következtetésre jutott, hogy a munkavállalók rendszerint nem rendelkeznek megfelelő ismerettel a máshol elérhető bérekről, így valószínűleg nem a külső referencia az, ami az erőfeszítést befolyásolja. A külső referencia hatása az eddigi kutatások alapján tehát nem egyértelmű, pozitív kapcsolatot leginkább a munkapiac alsó szegmensében tudtak kimutatni. Van néhány tanulmány (Strobl és Walsh [3], Goldsmith és Tsai [1], Brown, McNabb, Taylor [9]), mely a hatékony bérek alapmodelljét tesztelte önbevalláson alapuló szubjektív erőfeszítés ismérvet felhasználva. Strobl és Walsh [3] az elmélettel ellentétben azt találta, hogy azokban a szektorokban, ahol alacsonyabb az ellenőrzés intenzitása, ott magasabb az erőfeszítés. Goldsmith és Tsai. [1] azt találták, hogy a magasabb bérű személyek nagyobb erőfeszítést tesznek, és ugyanakkor a nagyobb erőfeszítést kifejtők, nagyobb bért kapnak. Brown, McNabb, Taylor [9] illesztett

munkaadói-munkavállalói adatbázist felhasználva azt kapták, hogy bérprémium esetén kisebb volt a lazsálás. A bérprémium nem az állás elvesztésének észlelt költségén keresztül hatott, hanem a munkaadó iránti magasabb elkötelezettségen és hűségen. Eredményeik azt is mutatták, hogy a cégen belüli bérdifferentiálás is egy fontos tényezője az erőfeszítés meghatározásának. Jelen tanulmányhoz legközelebb Clark és Tomilson [6] munkája áll, akik az Employment in Britain 1992-es felmérésének adatai alapján tesztelték a hatékony bér modellt. Azt találták, hogy a hatékony bérek alapmodelljének megfelelően a erőfeszítés a bér növekvő függvénye. Az ellenőrzésnek nem a gyakorisága hatott az erőfeszítésre, hanem az, hogy milyen könnyen bocsátható el a dolgozó. A szakszervezet jelenléte csökkentette, míg a helyi munkanélküliségi ráta a hatékony bérek elméletével szemben nem befolyásolta a bevallott erőfeszítés szintjét. A nők annak ellenére, hogy a férfiakhoz képest alulfizetettek nagyobb erőfeszítésről számoltak be.

Az eddigi kutatások kivétel nélkül valamilyen konstruált alternatív bért vettek figyelembe külső referenciaként. Az egyik célom ezért az, hogy a dolgozó alternatív bérlehetőségről alkotott tényleges, szubjektív vélekedésének a hatását tárjam fel az erőfeszítésre és a norma túlteljesítésre. A kutatás másik feladata, hogy a nem pénzbeli, vagy csak indirekt módon pénzbeli ösztönzők befolyását is meghatározza az erőfeszítés és a norma túlteljesítés során.

2. Adatok

Az adatok jellege miatt egyetlen már meglévő adatbázist sem tudtam felhasználni, ezért primer adatfelvételt kellett megvalósítanom. A szükséges minta viszonylag nagy elemszáma és az alacsony költségvetés miatt az online adatfelvétel mellett döntöttem, melyet az NRC Kft. által felépített netpanel segítségével végeztem el, mely reprezentatív a munkaképes korú internetező népességre nem, korcsoport, végzettség, településtípus és régió jellemzők alapján. Az adatfelvétel három hullámban történt 2011 október eleje és november eleje között. Az első hullám során 2000 fő, a további két hullámban pedig 1200-1200 főt kapta meg a kérdőívet. Az ajándék-csere modell függő változójához tartozó kérdést csak az utolsó két hullám tartalmazta. A hatékony bérek alapmodelljét tesztelő kutatások egyik legnehezebb feladata az erőfeszítés operacionalizálása. A válaszmegtagadók és a nem őszinte válaszok várható nagy száma miatt nem a lazsálásra kérdeztem rá közvetlenül, hanem arra, hogy: „Mit gondol, jelenlegi munkahelyén mennyivel nagyobb teljesítményre lenne képes? Kérem, válaszát jelölje 1-től 6-ig, ahol az 1-es azt jelenti, hogy ha akarna, akkor sem tudna többet teljesíteni, mint amennyit most tesz, a 6-os pedig, hogy ha akarna, sokkal többet is tudna teljesíteni”. Az erőfeszítés mérésére egy olyan bináris változót képeztem, melynek értéke 1, ha a fenti kérdésre adott válasz értéke 1-3, tehát a válaszadó a saját képességihez mérten maximálisan, vagy közel maximálisan teljesít, illetve 0, ha a fenti kérdésre adott válasz értéke 4-6, tehát a válaszadó a saját képességihez mérten alulteljesít. Az ajándék-csere modell függő változójához tartozó kérdést az Employment in Britain kérdőívből vettem, mely magyar fordításban a következő: „Mekkora erőfeszítést fejt ki a munkája során azon túl, mint amennyit megkövetelnek?” A kérdésre a következő válaszokat lehetett adni: 1 = semennyit, 2 = kicsit többet, 3 = sokkal többet, 4 = nem tudom. Az ajándékra, vagy másképpen a norma túlteljesítésére a következő bináris változót képeztem: gift = 1, ha az előző kérdésre adott válasz 2, vagy 3, és 0, ha 1. A hatékony bérek alapmodelljének legfontosabb magyarázó változója a sajátbér nagysága. A rögzített bérben részesülőkötől havi nettó bérre, a részben, vagy egészben teljesítménybért kapó dolgozóktól a havi nettó átlagbérre kérdeztem rá. A regressziókban a bérek logaritmusát használtam. Az ajándék-csere modellben a legerősebb motiváló tényező a jelenlegi bér és a máshol elérhető bér

különbsége. Azt, hogy a jelenlegi béréhez képest mekkora bérért tudna máshol elhelyezkedni a következő skála szerint kellett a válaszadónak meghatározni: 1 = sokkal kevesebért, 2 = valamivel kevesebért, 3 = kb. ugyanekkora bérét, 4 = valamivel többért, 5 = sokkal többért. Az ellenőrzés (*monit*) fontos változója a különböző hatékony bér modelleknek, melynek a gyakoriságát a következőképp mértem: 1 = naponta, 2 = hetente, 3 = havonta, 4 = alkalomadtán, 5 = soha. A dolgozó beosztása (*status*) szintén befolyásolhatja az erőfeszítés mértékét, ahol 1 = felsővezető, 2 = középvezető, 3 = beosztott szellemi, 4 = beosztott fizikai. Ebből a változóból képeztem egy bináris változót (*fiz*), melynek értéke 1, ha a dolgozó beosztott fizikai státusú, és 0 egyébként. A bérdiszkrimináció (*discrim*) méréséhez az „Azonos munkakörben, azonos munkáért mindenki azonos bért kap” állítást kellett 1-től 6-ig terjedő skálán értékelni, ahol 1 = egyáltalán nem értek egyet, 6 = teljes mértékben egyetértek. Az erőfeszítést és a norma túlteljesítést alapvetően meghatározhatja a munkahelyi légkör, melynek egyik fontos vetülete a vezetés és a beosztottak közötti viszony (*relate*). Az erre vonatkozó állítás a következő volt: „A munkahelyemen jó a viszony a vezetők és a beosztottak között” és ezt a bérdiszkriminációval azonos 1-től 6-ig terjedő skálán kellett értékelni. A szakszervezet, vagy üzemi tanács jelenlétét a munkáltatónál egy bináris változóval mértem (*union*), hasonlóan a veszélyes, egészségre káros munkahelyet (*wcond*). A munkaadó tulajdonformáját a következő kategóriák szerint kellett a válaszadónak meghatározni: 1 = állami, önkormányzati tulajdon, 2 = magyar magántulajdon, 3 = magyar-külföldi vegyes tulajdon, 4 = külföldi tulajdon. A tulajdonformára adott válaszból egy változót képeztem (*state*), melynek értéke 1, ha állami, önkormányzati tulajdonban van a munkaadó, és 0 egyébként. A vállalat méretét a következő változóval mértem (*size*), ahol 1 = 1-9 fő, 2 = 10-49 fő, 3 = 50-249 fő, 4 = 250 fő, vagy több. A szolgálati időt (*tenure*) szintén kategóriális változóval mértem, ahol 1 = kevesebb, mint 1 év, 2 = 1-4 év, 3 = 5-9 év, 4 = 10 év, vagy több. A demográfiai adatok közül a közös kasszán élők számát (*dem*), a végzettséget (*edu*), az életkort (*kor*) és a nemet (*nem*) szerepeltettem a regressziókban. A végzettséget a KSH Munkaerő-felmérés szerinti 9 kategóriával mértem.

3. Ökonometriai módszer

A hatékony bérek alapmodelljét az alábbi logit modellel becsültem. Azokat a nem szignifikáns változókat, melyek növelték az illeszkedés jóságát bent hagytam. A végleges modell specifikáció a következő volt:

$$\text{logit}[P(\text{effort} = 1)] = \alpha + \beta_1 \text{outside} + \beta_2 \text{monit} + \beta_3 \text{relate} + \beta_4 \text{fiz} + \beta_5 \text{size} + \beta_6 \text{kor} + \beta_7 \text{nem} + \beta_8 \text{edu}$$

1. Táblázat

	Esélyhányados	Koefficiens	dy/dx	Átlag
outside	0.8669*** (0.0372)	-0.1428*** (0.0429)	-0.0328*** (0.0099)	2.6484 (1.0219)
monit	0.8798*** (0.0290)	-0.1280*** (0.0330)	-0.0295*** (0.0076)	1.9635 (1.3007)
relate	1.0610** (0.0300)	0.0592** (0.0282)	0.0136** (0.0065)	3.9285 (1.5888)
fiz	1.1313 (0.1323)	0.1233 (0.1170)	0.0277 (0.0267)	0.3936 (0.4886)
size	0.9272* (0.0374)	-0.0755* (0.0404)	-0.0174* (0.0093)	2.9153 (1.0919)

kor	1.0360*** (0.0048)	0.0354*** (0.0046)	0.0082*** (0.0011)	36.4337 (9.9448)
nem	0.7175*** (0.0636)	-0.3320*** (0.0886)	-0.0756*** (0.0200)	0.5829 (0.4932)
edu	1.0715 (0.0736)	0.0690 (0.0687)	0.0162 (0.0158)	3.0668 (0.8366)
cons	0.8478 (0.3282)	-0.1651 (0.3872)		
n = 2917 fő, Pseudo R ² = 0,0332, McKelevey & Zavonia's R ² = 0,059				

Megjegyzések: A standrad hibák, illetve az átlag esetén a szórás zárójelben. . *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. A marginális hatások a mintaátlagnál értelmezendők.

Az elmélettel ellentétben a sajátbér nagysága nem volt szignifikáns. A legjelentősebb hatása a nemnek van, ezt követi az alternatív bér és az ellenőrzés. A szignifikáns változók közül a kor pozitív koefficiense azt jelezheti, hogy a függő változó döntő mértékben saját képességeihez mérten jelzi az erőfeszítést, nem pedig az elvárásokhoz. Minél idősebb valaki, annál inkább úgy érezheti, hogy ha akarna se tudna többet teljesíteni, de ez nem azt jelenti, hogy teljesíti a normát és nem lazsál. A vállalatméret negatív koefficiense azt jelezheti, hogy azonos ellenőrzési gyakoriság mellett is, a nagyobb vállalatoknál könnyebb lazsálni. Minél jobb a viszony a vezetők és a beosztottak között, annál nagyobb a kifejtett erőfeszítés. Az ajándék-csere modellt az alábbi logit modellel becsültem. Azokat a nem szignifikáns változókat, melyek növelték az illeszkedés jóságát bent hagytam. A végleges modell specifikáció a következő volt:

$$\text{logit}[P(\text{gift}=1)] = \alpha + \beta_1 \ln \text{wage} + \beta_2 \text{status} + \beta_3 \text{monit} + \beta_4 \text{discrim} + \beta_5 \text{nem} + \beta_6 \text{tenure} + \beta_7 \text{edu} + \beta_8 \text{size}$$

2. Táblázat

	Esélyhányados	Koefficiens	dy/dx	Átlag
lnwage	1.6457** (0.3734)	0.4981** (0.2269)	0.0474** (0.0217)	11.6479 (0.4919)
status	0.7748* (0.1075)	-0.2552* (0.1387)	-0.0243* (0.0132)	3.2935 (0.6632)
monit	0.7753*** (0.0454)	-0.2544*** (0.0585)	-0.0242*** (0.0055)	1.9793 (1.3034)
discrim	1.0658 (0.0449)	0.0637 (0.0421)	0.0061 (0.0040)	3.4161 (1.9136)
nem	0.4557*** (0.0804)	-0.7860*** (0.1764)	-0.0720*** (0.0156)	0.5789 (0.4939)
tenure	1.1109 (0.0851)	0.1051 (0.0766)	0.0100 (0.0073)	2.6063 (1.0509)
edu	0.8923** (0.0455)	-0.1140** (0.0510)	-0.0108** (0.0049)	6.0711 (1.9919)
size	1.0375 (0.0810)	0.0368 (0.0780)	0.0035 (0.0074)	2.9000 (1.0917)
cons	0.1683 (0.4597)	-1.7820 (2.7312)		
n = 1822 fő, Pseudo R ² = 0.041, McKelevey & Zavonia's R ² = 0.082				

Megjegyzések: A standrad hibák, illetve az átlag esetén a szórás zárójelben. . *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. A marginális hatások a mintaátlagnál értelmezendők.

Az elmélettel ellentétben az alternatív bér nem volt szignifikáns. A legjelentősebb hatású szignifikáns magyarázó változók a bér, a nem, a státus és az ellenőrzés gyakorisága. Ezek a változók mind a modellnek megfelelő irányban hatnak: a nagyobb bér, a magasabb státus, és a gyakoribb ellenőrzés növeli a norma túlteljesítést. A jelzés-elméletnek némileg ellentmond, hogy a magasabb végzettség alacsonyabb norma túlteljesítéssel jár. A nem mindkét regresszióban jelentősen befolyásolta az erőfeszítés nagyságát, mégpedig úgy, hogy a nők nagyobb erőfeszítést, illetve jelentősebb norma túlteljesítést jeleztek. A szakszervezet jelenléte, illetve a munkahely egészségre káros volta egyik regresszióban sem volt szignifikáns. Mindkét modellnek viszonylag gyenge az illeszkedése hasonlóan több, ebben a témakörben született modellhez (Clark és Tomilson [6], Strobl és Walsh [3]), és ez arra utal, hogy lehetnek kihagyott változók, melyeket nem vettek az elméleti modellek figyelembe.

4. A nem pénzbeli ösztönzők szerepe

A regressziós elemzés során csak egy nem pénzbeli ösztönző volt szignifikáns, a vezetőik és beosztottak közötti viszony. A további nem pénzbeli, illetve csak indirekt módon pénzbeli ösztönzők feltárásához kvalitatív elemzést végeztem a nyitott kérdésre adott válaszok segítségével. Az ajándék-csere modell eredményei alapján azok, akik maximum a kötelezően előírt minimumot teljesítik és azok, akik kötelező minimumot túlteljesítik a demográfiai változókat tekintve csak a nemi arányban térnek el jelentősen. A 3. táblázat alsó három sorában látható az utolsó hullám eredménye, melyben a kötelező minimumot túlteljesítő 851 válaszadótól megkérdeztem, hogy „Miért tesz többet, mint amennyit megkövetelnek?”.

3. Táblázat

Csoport	Létszám	Férfiak aránya	Átlagos életkor	Felsőfokú végzettségűek aránya	Középfokú végzettségűek aránya
Maximum a kötelező minimumot teljesítők	210	68%	39	32%	36%
A kötelező minimumot túlteljesítők	1612	55%	39	34%	37%
Összesen:	1822				
Maximum a kötelező minimumot teljesítők	100	68%	38	27%	42%
A kötelező minimumot túlteljesítők	851	56%	38	32%	39%
Összesen:	951				

A nyitott kérdésekre adott válaszokat elemeztem és a hasonló értelmű válaszokat adókból csoportokat képeztem. Azok, akik nem válaszoltak erre a nyitott kérdésre a következő alternatívák közül választhattak, akár többet is:

Azért teszek többet, mint amennyit megkövetelnek:

- Mert bírom benne, hogy ez később magasabb bérben, jutalomban megtérül
- Mert így nagyobb az esélye a későbbi előléptetésnek
- Mert csak így lehetek biztos abban, hogy nem bocsátanak el
- Mert fontos számomra a cég sikere

A fenti négy kategória mindegyike indirekt pénzbeli ösztönző, ugyanakkor a nyitott kérdésre adott válaszok alapján sikerült két olyan csoportot is azonosítani, melyek tagjainak norma túlteljesítésében egyértelműen nem pénzbeli ösztönző hatása is szerepet

játszott. A nyitott kérdésre válaszolók között sok olyan volt, akiket a fenti négy indirekt pénzügyi ösztönzőt jelentő kategória valamelyikébe soroltam. Az egyes csoportok tagjai között átfedés van, mert a négy választható kategória nem volt egymást kizáró, és a nyitott kérdésre adott válasz alapján is voltak olyanok, aki a fenti négy kategória valamelyikébe tartozott. A két új csoport közül az egyik a „munkában örömet lelők”, akik jellemzően az alábbi válaszokat adták a nyitott kérdésre: „Imádom a munkámat”, „Mert szeretek dolgozni”, „Szeretem a szakmámat, gyakran beleélem magam”, „Szeretem a munkámat”, „Szeretem amit csinálok, a munkám egyben a hobbim is”, „Szeretem ezt a munkát csinálni”. A munkában örömet lelők csoportját vélhetően a hivatástudat és az önmegvalósítás iránti vágy is hajtja. A másik csoport a „saját maguknak bizonyítók, maximalisták”, akik az alábbiakat, illetve ezekhez hasonló válaszokat adtak a nyitott kérdésre: „Mert többet várok magamtól”, „Mert maximalista vagyok”, „Igényesség a saját munkámmal kapcsolatban”, „Mert lelkiismeretes vagyok”, „Önbecsülés miatt”, „Saját magamért, az önbecsülésemért”. A hat csoport közül az előzőekben említett két csoportban a legmagasabb a felsőfokú végzettségűek és a nők aránya.

4. Táblázat

Csoport	Létszám	Férfiak aránya	Átlagos életkor	Felsőfokú végzettségűek aránya	Középfokú végzettségűek aránya
Munkában örömet lelők csoportja	85	51%	41	51%	24%
Saját maguknak bizonyítók, maximalisták	106	55%	39	54%	29%
Munkahelyük elvesztésétől félők	219	58%	40	37%	42%
A cég sikeréért dolgozók	143	57%	38	32%	45%
Magasabb bért, jutalmat remélők	177	61%	36	24%	44%
Előléptetést remélők	91	60%	34	43%	40%
Összesen:	821				

A legnagyobb létszámú indirekt pénzügyi ösztönzővel jellemezhető csoport a munkahelyük elvesztésétől féltők, akik a többi csoport tagjaihoz képest a képzetlenebb, idősebb korosztályból kerülnek ki. A legtöbb hatékony bér modellben a munkahely elvesztésétől való félelem és a nagyobb erőfeszítés között erős kapcsolat van, melyet ez az eredmény is alátámaszthat. A magasabb bért, jutalmat és az előléptetést remélők között a legmagasabb a férfiak aránya, és egyben ez a két csoport jellemezhető a legalacsonyabb átlagéletkorral. A magasabb bért, jutalmat remélő csoport tagjai a legkevésbé képzetek a többi csoport tagjaihoz képest. Az alacsonyabb képzettségűek általában a könnyen normázható munkaköröket töltik be, így esetükben a norma túlteljesítés egyszerűbben azonosítható és jutalmazható, mint a főként magasabb végzettségűek által betöltött munkakörök esetén, ahol sok esetben egyértelmű norma, vagy jól specifikált minimum követelmény hiányában más tényezők – szenioritás, munkaköri felelősség mértéke –, határozza meg a béremelés, vagy jutalom mértékét. A cég sikeréért dolgozók az életkor, nem végzettségi megoszlás tekintetében nagyon hasonlóak a munkahelyük elvesztésétől féltőkhöz.

5. Összefoglalás

Az eredmények mindenekelőtt rámutatnak arra, hogy az erőfeszítést operacionalizáló kérdés megfogalmazása befolyásolhatja, hogy mely magyarázó változók

lesznek szignifikánsak. A tanulmány egyik hozzájárulása a hatékony bérek empirikus irodalmához az, hogy a dolgozó alternatív bérléhetőségről alkotott tényleges, szubjektív vélekedésének a hatását tárja fel az erőfeszítésre, illetve a norma túlteljesítésre. Az eredmények részben megerősítették a hatékony bérek alapmodelljét, és nem igazolták teljes mértékben a parciális ajándék-csere modellt. A másik célom az volt, hogy a nem pénzbeli, vagy csak indirekt módon pénzbeli ösztönzők hatását is feltárjam. Azt találtam, hogy a norma túlteljesítés során kifejtett erőfeszítés bizonyos emberek esetében nem csak negatív hasznossággal jár, hanem olyan, bérrel nem kompenzálható pozitív hasznosságú tényezők is szerepet játszanak, mint az önmegvalósítás, önbecsülés, hivatástudat. A nők által kifejtett nagyobb erőfeszítésre részben magyarázatot adhat, hogy nagyobb arányban választanak olyan foglalkozásokat (egészségügy, oktatás), melyekben az előbb említett tényezők válnak meghatározóvá. Minél jobb a viszony a vezetők és a beosztottak között, annál nagyobb a kifejtett erőfeszítés. Az adatok alapján a norma túlteljesítésére olyan indirekt pénzbeli ösztönzőknek is jelentős befolyása van, mint munkahely elvesztésétől való félelem, a cég sikeréért való tenni vágyás, a jobb előmeneteli lehetőség, illetve a későbbi magasabb bérben, jutalomban jelentkező kompenzáció. Az eddigi eredmények további kutatások szükségességét jelzik. A regressziós modellek illeszkedését javíthatja interakciós tagok beillesztése, melyek közül a vállalat méret és az ellenőrzés gyakorisága tűnik kézenfekvőnek. További érdekes eredményeket hozhat a két függő változó közötti kapcsolat feltárása is.

6. Irodalomjegyzék

- 1 Arthur H. Goldsmith, Jonathan R. Veum , William Darity, Jr, "Working hard for the money? Efficiency wages and worker effort", *Journal of Economic Psychology*", (2000), 21, 351-385
- 2 Carl M. Campbell III, Kunal S. Kamani, "The Reasons for Wage Rigidity: Evidence From a Survey of Firms", *The Quarterly Journal of Economics*, (1997), Vol. 112, No. 3, 759-789
- 3 Eric Strobl, Frank Walsh, "Estimating the shirking model with variable effort", *Labour Economics* , (2007) 14, 623–637
- 4 George Akerlof, "Labor contracts as a partial gift exchange", *The Quarterly Journal of Economics*, (1982) 97, 543-569
- 5 Jonas Agell, Helge Bennismarker, "Wage incentives and wage rigidity: A representative view from within", (2007), *Labour Economics*, 347-369
- 6 Ken Clark és Mark Tomlinson, "The Determinants of Work Effort: Evidence from the Employment in Britain Survey", kézirat
- 7 Köllő János, "Vállalati reakciók a gazdasági válságra 2008-2009", Budapest Working Paper, 2010/05
- 8 Peter Cappelli and Keith Chauvin, „An Interplant Test of the Efficiency Wage Hypothesis”, *The Quarterly Journal of Economics*, (1991), Vol. 106, No. 3 , 769-787
- 9 Sarah Brown, Robert McNabb és Karl Taylor, "Efficiency Wages and Effort: A Test of The Shirking and Fair Wage Explanations", kézirat
- 10 Truman F. Bewley, "Why wages don't falling during a recession", (1999), Harvard University Press

Fromann Richárd

Gamification

- épülőben a Homo Ludens társadalma?

Szociológus,
PhD-hallgató, ELTE TÁTK, Szociológia Doktori Iskola
Interdiszciplináris Társadalomkutatások Doktori Program

Miközben a hétköznapi emberi tapasztalás számára követhetetlen ütemben és mélységben történő erőteljes társadalmi és technológiai változások egyre növekvő kihívást és problémát jelentenek, a megváltást ígérő információs társadalom időközben öntudatlanul is kitermelt egy olyan új, nagy jövőt ígérő iparágat, amely várhatóan felülírja a korábbi társadalmi trendekre vonatkozó prognózisokat.

Egyesek „*motiváció 3.0*”-ról beszélnek, mások az életminőség és a szubjektív jóllét gyökeres átalakulásáról, de vannak, akik egyenesen a *homo ludens* eljövendő korszakát jósolják. Ezt a jelenséget összefoglalóan ma a *gamification* címke alá helyezik. A világ ugyanis kezd rájönni, hogy a játékok és a játékos mechanizmusok alkalmazása az élet minden területét képesek átalakítani, hatékonyá tenni, és nem utolsósorban a közérzetet, a hétköznapi hangulat jelentősen javítani.

A folyamatosan fejlődő infokommunikációs technológián keresztül a dolgozó emberek, a különböző betegségben szenvedők és az iskolapadot koptató tanulók előtt egy eddig ismeretlen kapu nyílik ki, amelyben a hatékony munkavégzés, a remélt gyógyulás és a mentális fejlődés Kánaánját ígéri, a játék felszabadult öröme és siker-mechanizmusára építve.

1. A boldogság társadalmi és intrapszichikus táptalaja

1.1. A Homo Oeconomicus és Homo Ludens a Kék Madár nyomában

Az egyéni és közösségi *boldogság* kérdése - örökzöld témaként - minden korban kiemelt figyelmet és szerepet kapott, és minden valószínűség szerint ez a jövőben is így marad. Hol kellemes, hol kínos nyugtalansággal feszíti az embert a belé kódolt Nagy Kérdés: mi végett vagyunk, hová tartunk, mit miért teszünk, és hogy hogyan lehet elérni a megnyugvást jelentő „Kék Madarat”? Tekintve, hogy az elmúlt évszázadokban a társadalmi közérzet, a szubjektív jóllét – minden ipari, gazdasági és technikai fejlődés ellenére – nemhogy látványosan romlani indult, hanem talán elérkeztünk arra a súlyos mélypontra, amelyben az emberiség egymást és önmagát szinte a végsőkéig pusztítja. De miért történt mindez? Mi hajtja az embereket ebben a destruktív folyamatban? Vajon ezt a társadalom felismerte már, és ezen komolyan változtatni is akar? Eljutottunk-e már arra a kritikus szintre, amikor a társadalom mintegy automatikusan termeli ki a gyökeres változást, és így a gazdasági, materiális alapon nyugvó motivációs mechanizmusokat felváltja valami egészen új gondolkodási forma?

Ezen kérdések felett történő elmélkedés közben fel kell ismernünk egy nagyon érdekes, látszólag paradox jelenséget. Ahogy fentebb említettem, a hétköznapi tapasztalatok azt mutatják, hogy a gazdasági és technikai fejlődés ellenére nem igazán mozdul el az ember közérzete pozitív irányba; mintha a technikai fejlődés alapcélja erőtlenül, öncélúan, lapát nélküli vízimalomként pörögne a folyamatosan áramló pataokban. A konformérzetet növelő, és ezen keresztül az ember boldogulását célzó infokommunikációs technológia az eddigi tapasztalatok szerint érdemi hatás nélkül maradnak. Azonban ebben a változatlan változásban kitermelődött valami egészen meglepő jelenség. A számítógépes és online közegben létrejött egy olyan új mechanizmus, ami visszavezet azokhoz az ősi, természetes világokhoz, amelyet az elmúlt évszázadokban szinte már csak a gyermekek örökítettek tovább. A felvilágosodás gőgjében szocializálódott generációk zsigerből utasítottak el mindent, amely nem „komoly”, amelynek nincsen kézzelfogható eredménye, racionális értéke vagy gazdasági haszna. A játékokra csak egy „komolytalan” átmeneti, gyermeki szeszélyként tekintettek, és amikor a XX. század szabadidős forradalma hevében a Homo Ludens ősi szellemisége egy kis időre visszaáramlott a felnőtt világba, az ipari gépezet rögtön működésbe lépett, és a játékokat gyorsan üzleti iparaggá fokozta le (lásd: az olimpiai játékok története), kiszippantva ezzel pont a lényegét, a játék felszabadító küldetését. Mikor már úgy tűnt, hogy a gazdasági mechanizmusok már soha sem fogják engedni természetes módon boldogulni az embereket, váratlanul betörték a digitális alapú játékok virtuális, alternatív színterei, amelyeket éppen az emberi boldogságra érzéketlen technikai innováció keltettek életre. Az elmúlt évek új tendenciáit figyelve, egyre bátrabban fogalmazhatjuk meg, hogy a felnőtt világ kezdi felismerni a játékok „komolyságát”, életminőség-javító erejét, sőt az új trendek szerint egyenesen már arról beszélnek, hogy a jövő gazdaságát, oktatását, foglalkoztatását, de összességében az élet minden területét lényegi szinten fogja átjárni a játék működési mechanizmusa, amelyet összefoglaló néven *gamification*-nek neveztek el.

1.2. A „boldogság” tudományos meghatározása

A boldogság definíciója sokféleképpen határozható meg, azonban a boldogság legtöbbet használt és legelfogadottabb tudományos megnevezése a „szubjektív jóllét”, rövidített formában: *SWB* („*Subjective well-being*”).

Diener és munkatársai szerint a szubjektív jóllét azt mutatja, hogy az emberek hogyan, milyen módon értékelik a saját életüket, mind kognitív, mind affektív síkon (Diener et al. 1999: 276-302). Ez alapján az a személy rendelkezik magas szubjektív jólléttel, aki az életét kielégítőnek látja, és pozitív érzelmeket gyakran, negatív érzelmeket ritkábban él meg. A szubjektív jóllét három összetevője Szondy Máté boldogságkutatással foglalkozó pszichológus szerint az *élettel való elégedettség*, a *pozitív érzelmek magas szintje* és a *negatív érzelmek alacsony szintje* (Szondy 2004: 53-72). Mindhárom összetevő egymástól jól elkülöníthető, így önállóan is alkalmasak arra, hogy vizsgálat tárgyai lehessenek. Nagyon fontos, hogy az *élettel való elégedettséget* ne azonosítsuk a *szubjektív jólléttel*. Az élettel való elégedettség ugyanis a szubjektív jóllét egyik eleme, így tehát míg az élettel való elégedettség komponens kizárólag csak *kognitív* természetű, a *tágabb értelmű szubjektív jóllét* viszont – az *elégedettség* motívuma mellett - magában foglalja még a pozitív és negatív érzelmek komponenseket is, amelyek értelemszerűen *affektív* természetűek.

Watterman, valamint Ryan és Deci szerzőpáros két típusra bontja a boldogság fogalmát. Ez alapján beszélhetünk a tevékenységekbe történő bevonódás örömét jelző *eudémonikus boldogságról* és a szükségleteink kielégítése során keletkező pozitív

érzelmekeket mutató *hedonikus boldogságról* (Watterman 1993: 678–691; Ryan, Deci 2001: 141-166).

2. A Homo Ludens ébredése a Motiváció 3.0 korszakában

2.1. A proegzisztenciális motivációs modell alapjai

A proegzisztenciális motivációs modell (Fromann, 2008) szerint az embert mozgató motivációs rendszerben kell lenni egy olyan központi alapmotivumnak, egy olyan közös forrásnak, magnak, amelyből a többi táplálkozik. Ez a központi alapmotivum nem más, mint a PROEGZISZTENCIA, vagyis elsődleges, központi értelemben a SZEMÉLYRE irányuló proegzisztencia (*persona proegzistentia*), azaz a „MÁSOKÉRT VALÓ LÉT” (amely a társas létezés csúcspontja), illetve ennek másodlagos lenyomataként a DOLOGRA irányuló proegzisztencia, azaz a „MÁSÉRT VALÓ LÉT” (*res proegzistentia*). Ilyen pl. egy ügyért, egy eszméért, egy hobbiért, egy kutatásért való önátadás; ezt támasztja alá pl. Csíkszentmihályi „Flow”- elmélete is (Csíkszentmihályi, 2001).

A proegzisztenciális motivációs modellből kiindulva az embert – a self működésén keresztül - alapvetően két fő motivációs szál hajtja.

- **PROEGZISZTENCIA** (*másokért/másért élés*) központi alapmotiváció, centrálmotiváció - *alapcél* – primer, elsődleges cél.
- **ÉNVÉDELEM** (*selfvédelmi mechanizmus*): A proegzisztencia alapcél megvalósításához szükséges körülmények (eszközök) biztosítása – *eszközcél* – *secunder*, másodlagos cél (énfelépítés/énmegtartás és a veszélyek megszüntetése), ezért ez alapvetően egy másodlagos és eszköz-cél. Ez konkrétan azt jelenti, hogy az énvédelemnek egyrészt a külső dimenzióban kell küzdenie az egyén proegzisztenciális és önfenntartó motívumokra veszélyes elemek ellen, másrészt a belső dimenzióban fenn kell tartania a belső koherenciát és konzisztenciát, továbbá az élethez szükséges motivációkat célnak megfelelően, egészségesen kell működtetnie.

Abban az esetben, ha téves dekódolás folytán az eszközcél leválik az alapcélról, gyökerétől elszakadt öncélúvá torzulva, az énvédelem válik az elsődleges céljá, a proegzisztencia pedig másodlagossá fokozódik le. Azaz a *proegzisztencia* alapcélja meghíúsul, sőt, ettől kezdve már a vele teljesen ellentétes *egoegzisztencia*, azaz az önmagáért való lét kerül a gyökérmotiváció helyébe.

2.2. A társadalom motivációs rendszereinek fejlődéstörténete, úton a „Motiváció 3.0” korszaka felé

A XX. század második felében történő tudományos kísérletek és kutatások arra mutatnak rá, hogy a hagyományosnak mondható „jutalmazó-büntető” motivációs mechanizmusok hosszú távon nem működőképesek (Harlow 1950, 1953, Deci 1971). Ennek okát elsősorban abban találták meg, hogy mind a jutalmazás mind a büntetés éppen azt a belső hajtóerőt (különösen az exploráció motívumát) építi le, amely az érdeklődés fenntartását biztosítja, és amely által képes az ember az önátadásra (lásd: proegzisztencia) vagy a flow állapot megélésére, így az alkotásra, magas szintű teljesítményre is. Harlow – majmokon végzett kísérletei során – döbbenet tapasztalta, hogy a – jutalmazó/büntető motiváción túl - létezik egy új („harmadik”) motiváló tényező is, amelyet belső („intrinrik”) motivációnak nevezett el (Harlow 1950), és megállapította, hogy a külső jutalom motivációjának bevezetését követően a belső motiváció ereje, így a kapcsolódó teljesítmény is lecsökken. Harlow korát megelőző tudományos felfedezését követően két

évtizedig nem történt semmi, majd Edward Deci – a Carnegie Mellon Egyetem pszichológia szakos végzős doktorandusz hallgatójaként – folytatni kezdte Harlow hasonló célú kísérleteit, és megerősítette azt a Harlow-féle hipotézist, hogy a külső jutalmazás során az egyének elveszítik a belső érdeklődésüket az általuk végzett tevékenység iránt (Deci 1971). Kísérletei azt igazolják, hogy bár a jutalmazás rövid távon fellendülést hozhat, de a rövid pozitív hatás elmúltával csökkentí az egyén hosszú távú motivációját a tevékenység folytatására és intenzitására. Deci ezt a meglepőnek tűnő jelenséget azzal indokolja, hogy az ember ösztönösen keresi a kihívásokat, az újdonságokat, vagyis az explorációs motívum jóval erősebb, mint a tevékenység során elérendő kimeneti eredmény (Deci 1972).

Daniel H. Pink (2009) az emberi motivációs mechanizmusokat fejlődéstörténeti szempontból elemzi, és - a társadalmakat a számítógépekhez hasonlítva - kijelenti, hogy a társadalomnak is van operációs rendszerük. Pink szerint az emberiség történelme során eddig két fő korszakról beszélhettünk, de a közeljövőt is beleszámítva, háromról is.

- A *MOTIVÁCIÓ 1.0*-nak nevezett humán operációs rendszer az ember első(dleges) motivációs rendszere, amely – az embert csupán biológiai lényként kezelve - kizárólag a *túlélésről* szól, mivel olyan, létfenntartáshoz kötődő motívumokból áll, mint az éhség, szomjúság vagy a szexualitás.
- Ezt követően következett a *MOTIVÁCIÓ 2.0* külső *jutalmazásra és büntetésre* épülő „társadalmi operációs rendszere”. A Motiváció 2.0 időszakában az ember már túllép az ösztönvilágon, és a jutalmazás-büntetés dichotómiáján („*keresni a jutalmazást, és kerülni a büntetést!*”) keresztül kezd működni, dolgozni, élni. Ez a XX. század rutinszerű feladatok megvalósítása során megfelelő is volt, de ez ma már lényegi „frissítésre” szorul, mivel a világ gyökeresen megváltozott. A motiváció 2.0 korszakában kitermelt ún. *X típusú magatartást* - a belső hajtóerők leépülésével párhuzamosan - elsősorban a jutalmazó-büntető rendszerre épülő „külső” vágyak és félelmek motívumai jellemzik, és nem a végzett tevékenység örömeit figyeli, hanem a vele járó lehetséges – negatív vagy pozitív – *következményeket* (Pink 2009). A XX. század közepéig úgy tűnt, hogy ez a végső állomás, az emberek alapmotivációja csak ebben a modellben működik, de Harlow és követői szinte váratlanul felfedezték a „belső motivációnak” nevezett harmadik motíváló tényezőt. Ez volt az a pillanat, amikor a tudományos világ felismerte, hogy alapjaiban kell újragondolni mindent, amit eddig az emberi motivációkról tudni véltünk, és ha ez a felismerés a társadalom összes intézményét átjárja, akkor az emberiség életében egy új korszak kezdődhet, a Motiváció 3.0 operációs rendszerére építve.
- A modern kihívásokra épülő *MOTIVÁCIÓ 3.0* „operációs rendszer” az ún. *I típusú magatartást* (Pink 2009) igényli, amely éppen ellenkező módon működik, vagyis – a gyermekek, a művészek, sportolók stb. világához hasonlóan - itt *maga a tevékenység* okoz örömforrást, nem a tevékenység „külső” végeredménye és a kapcsolódó külső jutalmak elérésének motívuma, ill. - negatívan nézve - a releváns büntetés elkerülése. Pink azt írja, hogy ez az I típusú magatartás (amely arra belső igényünkre épül, hogy a saját életünket magunk irányítsuk, hogy új dolgokat tanuljunk, alkossunk, fejlődjünk, és jobba tegyük a környezetünket) ösztönösen bennünk van, csak az eddigi környezetek nem engedtek teret ennek kibontakozására, megélésére. A motiváció 3.0 „belső” motivációs hajtóereje tehát – amely nem függ a külső környezettől, ill. a tevékenység eredményességétől – az

maga a *tevékenység végzése közbeni elégedettségérzés*, amely lényegileg különbözik a jutalmazó-büntető dichotómiára épülő külső motivációs rendszertől.

A tudományos felismerést követő hosszú csönd után a megújulásra szomjas modern üzleti világ, de a pedagógia is kezdi lassan felfedezni a motiváció 3.0 és az I típusú magatartás jelentőségét, mert egyre inkább az látszik bebizonyosodni, hogy a tevékenység örömet tartalmazó belső hajtóerőkre épülő munkavégzés lényegesen hatékonyabb és tartósabb, mint a jutalmazó-büntető rendszerre épülő ösztönzés gyenge lábakon álló és rövid távú eredménye. Fontos, hogy a teljesítmény növekedése mellett javul az egészségi állapot, ill. maga a közérzet, a szubjektív jóllét érzése is.

3. Gamification jelentősége és működési mechanizmusa

3.1. Gamification jelentése

A játék-mechanizmus által az élet különböző területeit átjáró „gamification” kifejezésre jelenleg még nem találtak hivatalos magyar megfelelőt, de jelenleg általában a „játékosítás” kifejezést szokták magyarosan használni. A kifejezés tartalma lényegében a játékok logikájára, „receptjére” és bevált játékmechanizmusokra építő működés az élet különböző területein.

A gamification jegyében történő oktatásban résztvevők általában úgy nyilatkoznak, hogy a tanulást nem érzik tanulásnak, hasonlóképpen a gamification-típusú munkavégzéshez, ahol az egyének a munkát játékként élik meg („*a munkát nem érzem munkának*”). Ezen egyének a hétköznapi élet kihívásait, problémáit is másként élik meg az átlaghoz képest, és azt mondják, hogy a probléma nem más, mint egy kihívás („*a problémát nem érzem problémának*”).

3.2. Gamification jelentősége a XXI. században. A jövő módszertana?

Lassan minden intézménynek szembe kell néznie azzal a ténnyel, hogy ezekben az években, évtizedekben olyan (Y és Z) generációk nőnek fel, amelyeknek a korábbi nemzedékektől gyökeresen eltérő szemléletük, attitűdjük és életmódjuk van. Minden eddigi intézményesített működési rendet (különösen az oktatás és a foglalkoztatás területén) a Motiváció 3.0 jegyében gyökeresen át kell alakítani, ha azt akarjuk, hogy azok életképesek maradjanak. Meg kell értenünk a netgeneráció új nyelvezetét, kommunikációs és motivációs struktúráját, és ennek megfelelő módon formálni újra a társadalmi intézmények működési mechanizmusait. Tudnunk kell, hogy nemcsak a motivációs struktúra változott meg, hanem magának az információ befogadásának és közlésének, illetve a figyelemnek a kultúrája is. A *multitasking* típusú figyelemmegosztásról már sokat tudunk, de emellett az is érdekes, hogy mennyire lerövidül az „információ-befogadási tartomány” (bizonyos kutatások szerint egy netgenerációs egyén legfeljebb 7 percig képes tartósan figyelni egy adott dologra), amely idő alatt, ha nem történik valami számára érdekes, ingergazdag impulzus, egyszerűen továbblép. Ezen generációk tagjait szinte csak a gyors, impulzív, élményalapú információ érdekli. Mindemellett beszélhetnénk a kommunikációs változásokról is (közösségi szerveződés alapú online jelenlét, a hagyományos kommunikációs eszközök teljes elhagyása, stb.), de ennek részletes bemutatására - jelen tanulmány szűk keretei miatt - nincsen lehetőség. Ha összefoglalóan és egyszerűen kell fogalmazni, akkor azt is mondhatnánk, hogy a Motiváció 3.0 vezette modern korban az egész társadalomnak, minden tekintetben *netgeneráció-kompatibilisnek* kell lennie. A gamification jelenségének

– oktatásban, munkahelyeken és az üzleti szférában történő - megjelenésével azonban ez a folyamat már el is indult.

Akár egy munkahelyet nézünk, akár egy oktatási intézményt, a gamification hatékonyság- és teljesítménynövelő tényezőjének három alapvető katalizátora (1) a már többször említett egyéni és csoportos *motiváció* növekedése, a (2) az adott közösséget összekötő *kohézió* erősítése, valamint a (3) a játékos folyamatok célrendszeréből adódó *eredmény-centrikusság*.

A teljesítmény növekedése mellett legalább hasonló jelentőségű hatás az egyén *pozitív közérzetének*, illetve a közösség „*közhangulatának*” érdemi emelkedése, tekintve, hogy a Homo Ludens, vagy - ahogy Pink fogalmaz (2009) – az I típusú magatartás attitűdjét hordozó személy minden fontos tevékenysége közben a *szabadság*, játékos *exploráció* pozitív élményét érzi, méghozzá mindezt egy hasonló célok mentén szerveződő közösség keretén belül.

Ha arra az általános kérdésre keressük a választ, hogy milyen területeken tud segíteni a gamification, akkor arra röviden nyugodtan mondhatjuk, hogy az élet minden területén alkalmazható. Azonban vannak olyan ágazatok, ahol a gamification bevezetése szinte kötelező is, a fentiekben kifejtett okok miatt. Ezek az egészségügy, az oktatás, a foglalkoztatás, valamint a marketing és a HR területei.

3.3. Mitől működik a gamification, mi is a játékipar immerzív „sikerreceptje”?

Érdekes jelenség, amikor azt látjuk, hogy a videójátékok „káros hatásán” kesergők arra panaszkodnak, hogy „*a gyermek egész nap nem csinál semmit, nem tanul, hanyagolja a kötelességeit, de közben egész nap játszik*”; sőt, sokan még az alvásidejüket is feláldozzák a játék oltárán. Azonban itt, ezen a ponton megállunk. Ez azért gond, mert így éppen a lényegi felismerés katartikus pontja előtt törünk pálcát, és nem látunk meg egy rendkívül fontos dolgot. Igazából csak annyit kellene tennünk, hogy megnézzük a mélyen meghúzódó okokat. Meg kell vizsgálni, hogy miért nem tanul a gyerek, vagy miért nem dolgozik rendesen a felnőtt, majd ezt követően jöhet a legfontosabb kérdés: valójában mit is tud a játék, hogy ilyen vonzereje van, hogy a játékos egyén képes mindent feladni ezért a tevékenységért? Korunk egyik legjelentősebb kérdése ez, amelyre egyelőre még csak keressük a választ – a hétköznapi tapasztalatok vagy tudományos kutatások útján. Abban az esetben ugyanis, ha a tanulságokat megtaláljuk és annak mechanizmusát pontosan megismerjük, akkor a felfedezett „sikerreceptet” átültethetjük az élet minden területére, különösen az oktatás és a munka világára, módszertani eszközeire vonatkozóan.

A gamification témáját kutatva (eredményeit lásd: 5. fejezet) az alábbi lehetséges válaszok fogalmazódtak meg a fenti kérdésre. Véleményem szerint a számítógépes- és videójátékok immerzív hatásának okát vizsgálva az alábbi három jelentős tényezőben foglalható össze.

1. *optimális terhelés* esetén az az ideális pont valósul meg, amelyben a játék okozta kihívások, feladatok tökéletes egyensúlyban vannak a játékos képességeivel, kompetenciáival és a játék adta eszköztárral, mozgástérrel. Itt gyakorlatilag a flow-hatásról beszélhetünk, amely során a tevékenység tökéletes „áramlat-élményt” nyújt az egyén számára, amely a játék örömein túl sikerélményeket is ad.

2. *ideális beszíntezés*, amelyben a célok rendszere van ideálisan megalkotva.
 - Nagyon fontos, hogy minden komoly játéknak van egy elrendő, végső *Nagy Célja*, amelyet a játékos mindvégig szem előtt tart, és ez hajtja őt minden nehézségen át. Kell lenni mindig egy *Nagy Történetnek*, amelyben az egyén úgy érzi, hogy végre részese valami nagyobb dolognak, ami értelmet ad minden játékban eltöltött cselekedetének.
 - A Nagy Cél mellett a profi játékfejlesztők figyelnek arra is, hogy ezt „feldarabolják” sok *kis célra*, amely így nem engedi a játékosnak, hogy a végső cél túlságosan messze lévő, sokszor elérhetetlennek tűnő mivolta miatt abbahagyja a játékot. Ennek érdekében a jó mechanizmusú játékok – a Nagy Célt „felszalámizva” – a „kis, közeli célokra” lehető legtöbb visszacsatolást, jutalmazó mechanizmust építenek – ezeket nevezzük szinteknek. Minél több szint van, annál több a kis cél, amely biztosítja a gyakori (szélsőséges esetben: folyamatos) pozitív élményeket.
3. *ideális jutalom-rendszer*, amely biztosítja mindazt a pozitív élményt, ami a hétköznapi tapasztalásra sajnálatos módon nem igazán jellemző. Ez azt jelenti, hogy *minden apró teljesítés után, minden esetben pozitív visszacsatolás*, vagyis jutalmazás történik, és mindig „azonnal”, vagyis rögtön a teljesítést követően. A harmadik fontos tényező, hogy ezek a jutalmak arányosak a teljesítménnyel, tehát nincsenek olyan (pozitív vagy negatív) asszimetriák, mint ami a valós élethelyzetekre oly jellemzők; így az egyén igazságérzete is biztosítva van.

4.

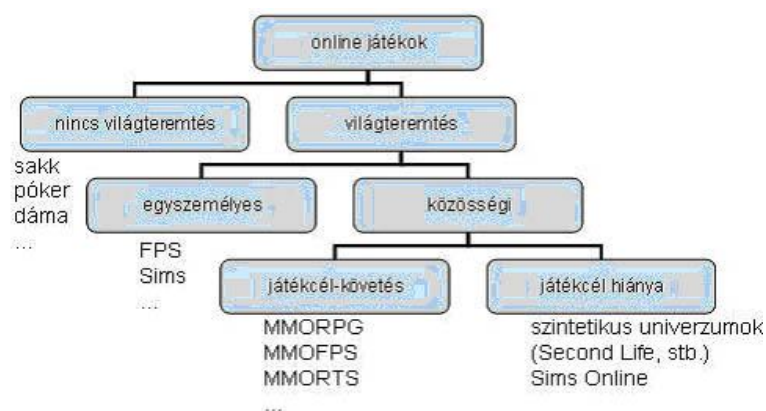
4. Online közösségi játékok

4.1. Online közösségi játékokról röviden

A számítógépes és *online játékok* története, típusai tekintetében Kömlődi Ferenc az *Online közösségi játékok*¹ című munkájában (Kömlődi 2008) részletesen bemutatja az online játékok struktúráját és különbségeit, amelyben kitűnik a *közösségi* jelleg és a *játékcél-követés* mozzanatának jelentősége.

6. ábra

Online játékok családfája (Kömlődi: 2008)



¹ Kömlődi Ferenc: *Online közösségi játékok*, http://www.nhit-it3.hu/it3-cd/A30_Online%20kozosségi.pdf, (letöltés 2012.02.11.)

Az MMORPG (*Massively Multiplayer Online Role-Playing Game*) lényegében egy olyan szerepjáték, amely kizárólag online térben, vagyis az interneten keresztül játszható, egy időben akár több ezer másik játékosal együtt. A játékosoknak az MMORPG-n keresztül lehetőségük nyílik arra, hogy - ebben a virtuális világban - egy időben, több (tíz)ezer felhasználóval együtt játszassanak, szövetségeket köthessenek, világokat fedezhessenek fel, vagy akár harcoljanak. Más számítógépes játékokhoz képest az egyik leglényegesebb különbséget az jelenti, hogy ennek a játéknak gyakorlatilag nincsen konkrét vége. Az MMORPG világok egyik sajátossága, hogy akkor is fejlődik, folytatódik a virtuális élet, zajlanak az események, amikor a játékos „offline” üzemmódban van, vagyis mikor éppen nem játszik rajta. A hagyományos „offline” szerepjátékhoz (RPG) hasonlóan itt is egy kitalált karaktert (avatárt) kell megalkotni és irányítani. Az MMORPG játékokban a játékos karaktereken (ún. PC – *Player Character*) kívül találhatók ún. *nem játékos karakterek* (NPC – *Non-Player Character* - a számítógép által irányított karakterek) is, amelyek lehetnek agresszívek, békés, humanoid lények vagy szörnyek, és egy előírt script szerint különböző általános feladatokat látnak el (pl. szolgálhatnak árusként, raktárosként, hajóirányítóként), amit a játékos karakterek nem tudnak. Ezek a karakterek folyamatosan, a nap 24 órájában jelen vannak mindenhol, és mászkálnak ún. „*navigation pointok*” segítségével.

4.1.2. Interakció- és játékos típusok az MMORPG-ben

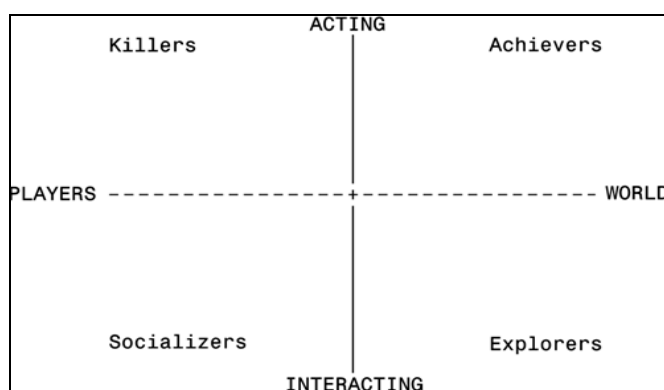
A játékosok lehetséges tipizálásának bemutatása során az MMORPG-kutatások két nagy klasszikusának, *Richard Bartle* (négy fő játékos-kategória két dimenzióban) és *Nick Yee* (három fő motivációs komponens és tíz szubkomponens) rendszerét fogom az alábbiakban röviden bemutatni.

Richard Bartle (1996) négy csoportra osztja a játékos kategóriákat.

1. *TELJESÍTŐK* (*achievers*), akik az eredményességre törekedve a játék céljait keresik (pl. kincsek gyűjtése, készségek fejlesztése, rejtélyek megoldása)
2. *FELFEDEZŐK* (*explorers*), akik a játéktérrel felderítésére, titkok megismerésére törekednek
3. *TÁRSASÁGIAK* (*socializers*), akik másokkal való kapcsolatra, ismerkedő szándékkal törekednek
4. *GYILKOSOK* (*killers*), akik másoknak való károkozásra vagy elpusztítására törekednek

Bartle – a kapcsolati dinamika feltárása céljából - ezt a négy alaptípust egy általa készített kétdimenziós (*cselekvés-kapcsolat* - *acting-interacting* - és *játékos-világ* - *players-world*-) dimenzió pár) grafikonba (7. ábra) helyezte.

7. ábra
Bartle-féle játékos kategóriák (Bartle: 1996)



Ezen modell alapján pl. a *teljesítőket* elsősorban a világban való cselekvés motiválja, míg a *társaságiakat* pedig főleg a másik játékoskal való kapcsolat érdekli. A *gyilkosok* más játékosok legyőzésén, blokkolásán keresztül cselekszenek, a *felfedezők* számára pedig az elsőszámú motiváció a virtuális környezet világának megismerése.

Nick Yee 2003-2006 közötti *Daedalus Project*² keretén belül lefolytatott kutatása alapján (amelyben több mint 35.000 MMORPG játékost³ vont be) három fő motivációs komponensre és tíz szubkomponensre osztja a játékos kategóriákat.

1. TELJESÍTMÉNY (*achievement component*)

- a) *ELŐREMENETEL (advancement)*
 - játékos fejlődése (*progress*)
 - hatalom-érzet (*power*)
 - nyersanyag-gyűjtés (*accumulation*)
- b) *RÉSZLETEK (mechanics)*
 - számok (*numbers*)
 - különböző százalékok, játékbeli értékek, a karakter optimalizálása (*optimization*)
- c) *VERSENGÉS (competition)*
 - versenyzés (*challenging others*)
 - provokálás (*provocation*)
 - mások irányítása (*domination*)

2. KAPCSOLAT (*social component*)

- a) *SZOCIÁLIS ÉRINTKEZÉS (socializing)*
 - rendszeres csetelés (*casual chat*)
 - mások segítése (*helping others*)
 - barátságok kialakítása (*making friends*)
- b) *KAPCSOLAT (relationship)*
 - a valós életbeli személyiség megjelenése (*personal*)
 - a mások felé való megnyílás (*self disclosure*),
 - segítség kérése és adása (*find and give support*).

² Yee, Nick: The Daedalus Project, <http://www.nickyee.com/daedalus>, (letöltés 2012.03.11.)

³ Yee kutatásából az derül ki, hogy egy átlagos MMORPG játékos 25 év körüli és heti 24 órát játszik

- c) *CSAPATMUNKA (teamwork)*
 - együttműködés (*collaboration*)
 - csapatmunka (*work in group*)
 - csapatfejlődésben való gondolkodás (*group achievements*)
3. *ELMERÜLÉS (immersion component)*
- a) *FELFEDEZÉS (discovery)*
 - területek bebarangolása (*exploration*)
 - rejtett dolgok felkutatása (*finding hidden things*)
 - b) *SZEREJÁTÉK (role-playing)*
 - háttértörténet kialakítása (*character history*)
 - különböző szerepek (*roles*)
 - fantázia nagy szerepe (*fantasy*)
 - c) *EGYEDISÉG (customization)*
 - kinézet (*appearance*)
 - stílus (*style*)
 - kiegészítők (*accessories*)
 - d) *MENEKÜLÉS (escapism)*
 - kikapcsolódás (*relax*)
 - menekülés a valós életből (*escaping from real life*)
 - való életbeli problémák feledése (*avoid real life problems*)

5. Online játék (MMO) kutatás 2011-2013

5.1. Kutatás célja, kutatási terv

A 2011 februárjában indított, longitudinális, három évig tartó, online játékosokat vizsgáló kutatásom központi kérdése, hogy az online szerepjátékoknak milyen a hatása a játékosokra? Milyen módon hat a személyiségre és az emberi kapcsolatokra?

A soklépcsős kutatás-sorozatomban első állomása, hogy egy nagymintás, online kérdőíves adatfelvétel keretében olyan kérdésekre kapjak választ, mint pl. a játékosok demográfiai adatai, motivációi, és játék-életútja. Ezt követően következnek a játékosokkal történő interjúk, amelyek a kérdőívben szereplő kérdések kvalitatív módon történő mérését és egyben a kérdőív kontrollját célozzák. Harmadik lépcsőben következik a pszichológiai és motivációs tesztek alapján történő mérés, amelyek a játékosok érzelmi kontrolljának és játékkal kapcsolatos motivációjának validált mérésére hivatottak. Utolsó szakasz pedig egy fMRI típusú agykutatás lenne, amelyben a játékosok agytevékenységének mérése történne játék közben. Mindezeket megismételném 2012-es és 2013-as években is, amiből majd időbeli változásokra, trendekre is lehet majd következtetni.

A kutatásom során vizsgált csoportok az alábbiak.

○ Célcsoport:

1. **Sokszerelő online szerepjátékok** (MMORPG: *massively multiplayer online role-playing games*) játékosai.

○ Kontroll csoportok:

2. **Sokszerelő online stratégiai játékok** (MMORTS: *massively multiplayer online real-time strategy games*) játékosai.
3. **Sokszerelő online első nézetű lövöldözős játékok** (MMOFPS: *massively multiplayer online first-person shooter*) játékosai.

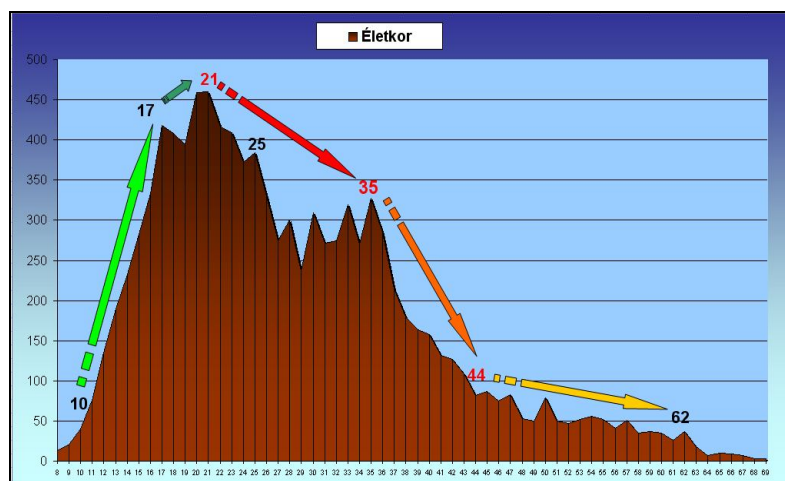
4. **Fórum alapú szerepjátékok** (FRPG: *Forum based role playing games*) játékosai.
5. **Asztali szerepjátékok** (RPG: *role playing games*) játékosai.
6. **Élő szerepjátékok** (LARP: *Live action role-playing games*) játékosai.
7. **Táblás, asztali stratégiai játék** játékosai.
8. **Gyűjtögetős kártyajáték** játékosai

5.2. Kutatás eddigi eredményei

A három éves kutatás-sorozat jelen státusza, hogy a 2011. évre vonatkozó kérdőíves adatfelvétel ideje szeptemberben lezárult, és jelenleg még a játékosokkal történő interjúk adatfelvétel szakasza van. A kérdőív lezárását követő rövid adatfeldolgozás alapján az alábbi eredmények születtek.

A 2011. március és szeptember közötti, online játékosokra vonatkozó kérdőívet összesen 12.425 játékos töltötte ki, ebből 58%-a férfi és 42%-a nő, a játékosok átlagos életkora pedig 28 év. Azonban ha az online kérdőívet megbontjuk a sokszereplős online játékok (MMOG) két fő csoportjára, az online szerepjátékosokra (MMORPG) és a sokszereplős online stratégiai játékosokra (MMORTS), akkor sokkal pontosabb képet kapunk a demográfiai adatokat illetően (8. ábra). Ekkor kiderül, hogy ezen két kategória mentén teljesen más arányok és jellemzők rajzolódnak ki. Míg a szerepjátékosok átlagéletkora 23 év, a stratégiai játékosoké 31 év, tehát majdnem egy évtizednyi különbség van az életkort tekintve. Azonban nemcsak a kor dimenziójában, hanem nemek arányában is nagy eltéréseket tapasztalhatunk. Az online szerepjátékosoknál jelentős férfi dominancia van (85%), a stratégiai játékoknál pedig éppen ellenkező a helyzet, itt a nők játszanak a leginkább (63%).

8. ábra
Online játékosok korfája



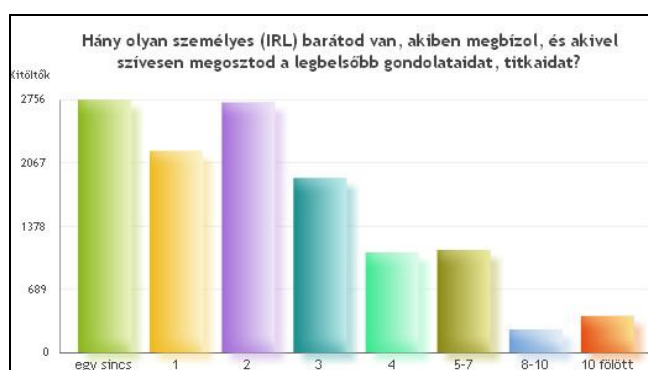
A kérdőív további adatait illetően – jelen szűk keretek miatt – csak összevontan, az összes online játékosok általi válaszok szerint fogom bemutatni az eredményeket. A felmérés szerint a magyarországi online játékosok átlagosan napi 3 órát játszanak online játékkal, általában 2-3 éve, de a játék-intenzitás „életciklusa” 4-5 év után kezd leáldozni. A szerepjátékosok közül átlagosan három online karakterrel (avatárral) játszanak, és ezek elsősorban a játékoséval azonos nemű karakterek, viszont érdekesség, hogy a nők - arányaiban - több karakterrel játszanak, viszont a férfiak – a nőkhöz képest – pedig az ellenkező nemű karaktereket preferálják jobban.

A kérdőív eredménye szerint a játékosok leginkább azért játszanak, hogy egyszerűen csak *kikapcsolódjanak, pihenjenek*. Mindemellett nagyon fontos cél a játék *kalandos világának felfedezése*, a maximális *teljesítmény* elérése és a *kapcsolatok ápolása* is. Bár a kompetitív típusú motívumok erősek a szerepjátékosok körében, mégis megállapítható, hogy a közösségi szempontból nézve destruktívabb jellegű értékek egyáltalán nem jellemzőek, olyannyira, hogy a válaszadások során a leggyengébb motívumok éppen a *hatalom megszerzése* és a *mások legyőzése* voltak.

A játékosok szerint az általuk játszott online játék leginkább a csapat-munkájukat, a kommunikációs és a problémamegoldó képességüket fejlesztette. A kutatás a kommunikációs kultúra változását is vizsgálta: a résztvevők többsége szinte csak interneten tartja a kapcsolatot a barátaival, a telefonját így általában szinte csak vészhelyzetre használja. Sőt, a legtöbb válaszadó még egy e-mailt sem küld egy átlagos nap, inkább az azonnali üzenetküldő szolgáltatások mentén kommunikálnak, főleg a skype, az MSN vagy a Facebook felületein keresztül. A résztvevők többségének 2-3 olyan valós, „IRL/offline” barátja van, akivel a legbelsőbb titkait is megosztja (9. ábra), de a virtuális világban - akivel még nem találkozott személyesen – ebből legfeljebb csak egy „online” barát van (10. ábra); és a személyes barátokat amúgy is lényegesen fontosabbnak tartja, mint a virtuálisakat.

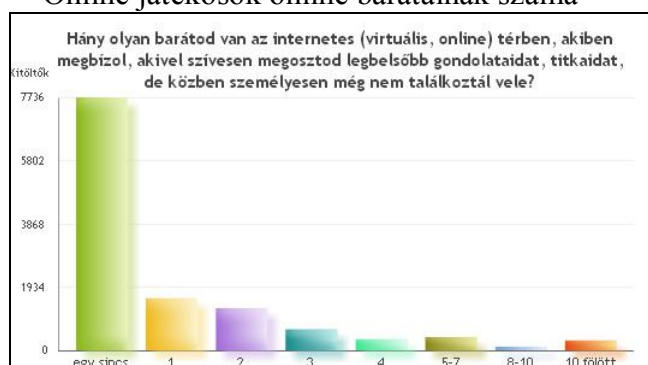
9. ábra

Online játékosok személyes barátainak száma



10. ábra

Online játékosok online barátainak száma



A kapcsolati dimenziót elemezve a kutatás egy pillanatra áttekint az online társadalom másik nagy pillérére, a közösségi oldalak világára is. A kérdőív adatai alapján elmondható, hogy az online játékosok 74%-a Facebook-felhasználó, azaz elég nagy az átjárás a két nagy online felület, platform között. Érdekeség, hogy azon online játékosoknak, akik regisztráltak a Facebook közösségi oldalon, átlagosan *180 ismerősük* van, de ebből csak *14 emberrel* tartják rendszeresen a kapcsolatot.

Hivatkozások

- Bartle, Richard. 1996. *Hearts, Clubs, Diamonds, Spades: Players who suit MUDs*. *Journal of MUD Research*, 1(1). Available: <http://journal.pennmush.org/v1n1> (19 May 1996).
- Csikszentmihályi Mihály. 2001. Flow – Az áramlat. *Akadémiai Kiadó*, Budapest,
- Deci, Edward, L. 1971. Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation (A kívülről közvetített jutalmak hatása a belső motivációra). *Journal of Personality and Social Psychology* 18, 114
- Deci, Edward, L. 1972. Intrinsic Motivation, Extrinsic Reinforcement, and Inequity (Belső motiváció, külső megerősítés és a méltánytalanság). *Journal of Personality and Social Psychology* 22, 119-120.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., Diener, M. 1993. The relationship between income and subjective well-being: relative or absolute? *Social Indicators Research*. Vol. 28. No. 3. pp. 195–223.
- Diener, E., Suh, E., Oishi, S. 1997. Recent Findings on Subjective Well-Being. *Indian Journal of clinical Psychology*. Vol. 24. No. 1. pp. 25–41.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R., Smith, H. 1999. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. Vol. 125, No 2. pp. 276-302.
- Diener, E., Seligman, M. E. P. 2004. Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*. Vol. 5. No. 1. pp. 1–31.
- Fromann, R. 2008. Belső és külső konfliktus kapcsolata. ELTE TÁTK. Szakdolgozat.
- Harlow, Harry F., Harlow, Margaret, K., Meyer, Donald, Ronald, R. 1950. Learning Motivated by a Manipulation Drive. *Journal of Experimental Psychology* 40, 231-234.
- Harlow, Harry F. 1953. Motivation as a Factor in the Acquisition of New Responses (A motiváció mint az új válaszreakciók egyik tényezője). In *Current Theory and Research on Motivation*. University of Nebraska Press, Lincoln, 46.
- Kömlödi Ferenc: *Online közösségi játékok*, (2008. június), elérhető: http://www.nhit-it3.hu/it3-cd/A30_Online%20kozossegi.pdf, (letöltés 2012.03.11.)
- Pink, Daniel, H. 2009. *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. *Riverhead Books*. Penguin Group.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. 2001. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52. No. 1. pp. 141-166.
- Szondy, M. 2004. A szubjektív jóllét és a törekvések kapcsolata késő serdülőkorban. *Alkalmazott Pszichológia*. Vol. 6 No. 4. pp. 53 – 72.
- Yee, Nick. 2006. The Psychology of Massively Multi-User Online Role-Playing Games: Motivations, Emotional Investment, Relationships and Problematic Usage. In R. Schroeder & A. Axelsson (Eds.), *Avatars at Work and Play: Collaboration and Interaction in Shared Virtual Environments* (pp. 187-207). London: Springer-Verlag.
- Yee, Nick. *The Daedalus Project*. Available: <http://www.nickyee.com/daedalus> (letöltés

Mark Gal

The characteristics of the relationship Leadership - Organizational culture in the case of the Hungarian and Romanian organizations

Coordinated by:
Dr. Bakacsi Gyula
Dr. Calin Emilian Hintea

PhD student:
Gál Márk

Budapesti Corvinus Egyetem
Társadalomtudományi kar
Politikatudományi Doktori Iskola
- Államigazgatási alprogram -

Budapest
2012

Introduction

By this paper I would like to achieve the following objectives:

- Using empirical, quantitative research methods to examine the relationship between leadership and organizational culture of the Hungarian and Romanian organizations. In my analysis I will attempt to capture the leadership style and the characteristic features of the organizational culture in the Hungarian and Romanian organizations.
- In addition to prove the existence of a relationship between leadership and organizational culture, I will try to describe with what kind of organizational culture characteristics go together the accepted and rejected leadership characteristics. In the knowledge of the leadership characteristics we will also look at if we can make forecasts whether which leadership characteristic belongs to a specific type of organizational culture.
The review of the existing literature on the relationship between these two concepts is also important.

I will justify the above mentioned objectives with the following arguments:

From a theoretical view:

In the literature we often meet, with the statement that there is a relationship between leadership and organizational culture, “two sides of the same coin” (Schein, 2004, pp.10). However the literature lacks of comprehensive, quantitative methods, based on evidence that the leadership and organizational culture-are related; to provide evidence that the leadership style can light projection as to what will be the organizational culture

of that body, or that in a particular organizational culture, what are the leadership styles that are accepted or rejected.

From a practical view:

In recent years of research on organizations, the qualitative research is playing more and more an active role. This is a natural evolution of the research methodology: in addition to the initial “questionnaire – correlation” types of research it appeared an attempt to a qualitative direction which required deeper understanding of different processes. However, beside these new methods, the quantitative methods still have their validity.

This paper is founded upon these questions:

1. What type(s) of organizational culture can be delineated in the multitude of the Hungarian, Romanian organizations?
2. What kind of implicit leadership characteristic(s) appear in the Hungarian, Romanian leadership in practice?
3. Is there an implicit leadership quality/style, which is accepted or rejected in the organizational culture (both in the case of the Hungarian and Romanian samples)? What are the characteristics of this implicit leadership theory?
4. Based on the accepted and/or rejected implicit leadership quality/style can we predict the specific characteristics of the culture?

1. Leadership: the terminology and concepts behind them

The concept of leadership is extremely complex, some researchers believe that “there are almost as many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept” (Yukl, 1989; Bass, 1990, p.11). The Anglo-Saxon etymological origin of the words lead, leader, and leadership is *laed* which stands for “path” or “road”. The verb *eaden* means “to travel”. Thus a leader is one who shows fellow travelers the way by walking ahead. Unfortunately, the clarity of *leadership*’s etymology is rarely matched with the clarity of meaning. Papers, books, and articles “claiming to delineate leadership proliferate, yet their conclusions can be confusing and even conflicting” (Kets de Vries, 1998). Stogdil (1974), in his *Handbook of Leadership*, reviewed seventy-two definitions proposed by leadership researchers between 1902 and 1967. Among the more popular descriptions we can find in terms of traits, behavior, relationships, and follower perceptions. It can also be stated based on the definitions that leadership “from the organizational resources, deals in a distinguished way with the human resource and it is the ability of how the leader can influence, mobilize the members of the organization in order to achieve the organizational goals” (Bakacsi, 2004, p.214).

After reviewing the similarities let us take a look at the differences and the conceptual delineations between the definitions.

One of the most common definitions of delineation is the distinction between leadership and management. Many times the two concepts overlap each other. For example, Warren Bennis believes that business leaders feel comfortable when there is ambiguity and chaos. In turn, Henry Mintzberg says that a manager delights himself in complex and mysterious systems in which the order is often absent. If both of them (the leader and the manager) do well in situations of uncertainty and concern, than what is the difference between them?

In the foreign literature however the manager, management and the leader, leadership represent two different categories.

The difference between the manager and the leader is defined by Warren Bennis and Burt Nauns as follows: “managers do things well; the real leaders are doing good things”.

Let us view some ideas, on the distinction between leadership and management, leaders and managers.

A.Zaleznik (1977) appears to be the first author who has drawn a dividing line between leaders and managers. In an article entitled *Managers and leaders: are they different?*, through a system of criteria that are based on analysis and characterization of leaders and managers, he concluded the existence of major differences between the two categories of leaders:

Criteria	Categories of leaders/managers	
	<i>Leaders</i>	<i>Managers</i>
End/goal	It exhibits personal, active attitudes	It exhibits impersonal, passive attitudes
Conception of work	Stimulates employment, provides and creates possibilities for choosing a workplace	Coordinates, balances work. Resorts to compromise values.
Relationship with others	They are empathic, paying attention to the significance of actions and events	The less emotionally involved in relationships with others
Self-perception	Have a poorer self-identity because they are oriented toward change	It identifies the need to maintain the current order, are more conservative

Table 1: The difference between leaders and managers (source: Mielu Zlate, 2004)

C.M.Watson (1983), applying the procedure of 7 S (strategy, structure, system, style, staff – team leadership skills – advanced skills, shared goals), concludes that leaders are more strongly oriented towards the latter 4 S: style, staff, skills, shared goals, while managers for the first 3 S: strategy, structure, system.

J. Harris (1995) considered that, while leadership is concerned with establishing the vision, the main directions of action and approaches to human activity, management has the aim in the operationalization of all of the mentioned factors effectively.

From these ideas, it emerges the statement that the major difference between leadership and management consists in that the first term (leadership) is frequently associated with cognitive, imaginative, proactive plans, while the second term (management) with the action plan. The leader is one who scrutinizes the future, sets goals and action plans, while the manager implements them in practice.

In this article I use the word leadership in the description of a process whereby one individual influences others to achieve the organizational goals, to motivate, and to empower (House & Javidan, 2004). In order to achieve this goal, the leading person must have certain skills and qualities, but which in themselves are no guarantee for achieving the goal.

2. The relationship between leadership and organizational culture

The researchers on organizations have allocated different importance to the impact of leadership, on organizational culture. Based on the processed literature we can isolate two groups: there are researchers who emphasize the core competence of leadership, decisive importance is given to the leadership beliefs and behaviors (e.g. Schein, 2004; Trice & Beyer, 1991), and there are some others who think that leadership is actually the objectified element of the culture and as such, its impact on culture and development hardly differs from the operation of other objectified elements of the culture (e.g. Hatch, 1993, 2000; in Karacsonyi, 2006).

Schein is one of the most successful researchers on the relationship between leadership and organizational culture; he describes and analyzes the creation (design) of the culture as a collective learning process. The organizational culture is based on three sources: the beliefs, values, and assumptions of founders of organizations, the learning experiences of group members as their organization evolves; and new beliefs, values, and assumptions brought in by new members and leaders (Schein, 2004). Though each of these mechanisms plays a crucial role, by far the most important for cultural beginnings is the impact of founders.

The impact of organizational culture on leadership is being highlighted by the cultures filtering and sorting roles in exploratory and analytical publications: according to these theories cultures hold out the rules of what constitutes accepted and rejected leadership behaviors. Some theories try to capture the relationship on a level of contents, while other theories try to uncover the operating mechanism of the relationship between the two concepts. In the following I will present the mentality of the two trends through concrete models.

Kim Kyoungson et al. (2004) are allocating the multi-level leadership theories to the different types of cultures. They argue that the acceptance of a leader is the basic condition, for the leader to influence the culture and its members. The leadership style has to meet the cultural context in order for a leader to be accepted. On this basis culture has a filtering and restrictive role: if the leadership style is suited to the culture, then the leader can influence the culture.

The theories which are describing the impact of culture on leadership, are treating organizational culture as a contingency, moderator variables to which leadership should match, otherwise it does not reach its effect (Karacsonyi, 2006).

When analyzing the relationship between leadership and organizational culture, the biggest debate is characterized by the determination of the causal correlation between the two phenomena. The dilemma whether culture is defined by the leadership and / or leadership as defined by the culture is an “evergreen” issue of the literature in this domain. The two sides from time to time are bringing various arguments and empirical evidence to really prove their own truth.

Research model and the examination of the research questions

The examination of the relationship between leadership and organizational culture is possible due to the national and the Hungarian database of GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness Research Program) research and I would like to gratefully say thank you for the use of them. I’ve chosen quantitative statistical analysis as research methods.

Furthermore, in addition to the GLOBE research, I’ve carried out a research of my own which was done between October – December 2010 and it presents partly the situation in Hungary and the other part wishes to shed some light on the situation regarding this two terms in Romania. By this research I do not wish to present a general kind of description regarding the two countries – because by analyzing only 2 institutions from each country we cannot obtain data from which we can identify information which is valid in the case of every institutions - however I wanted to illustrate them as case studies.

The chosen topic represents another personal curiosity of my own, because first of all it deepens the international GLOBE analysis by analyzing the Hungarian and Romanian characteristics, defining the leadership styles of the two countries and also to try to describe the organizational culture in the two cases and then capture the relationship between the two.

The comprehensive research model used is illustrated in fig.1.

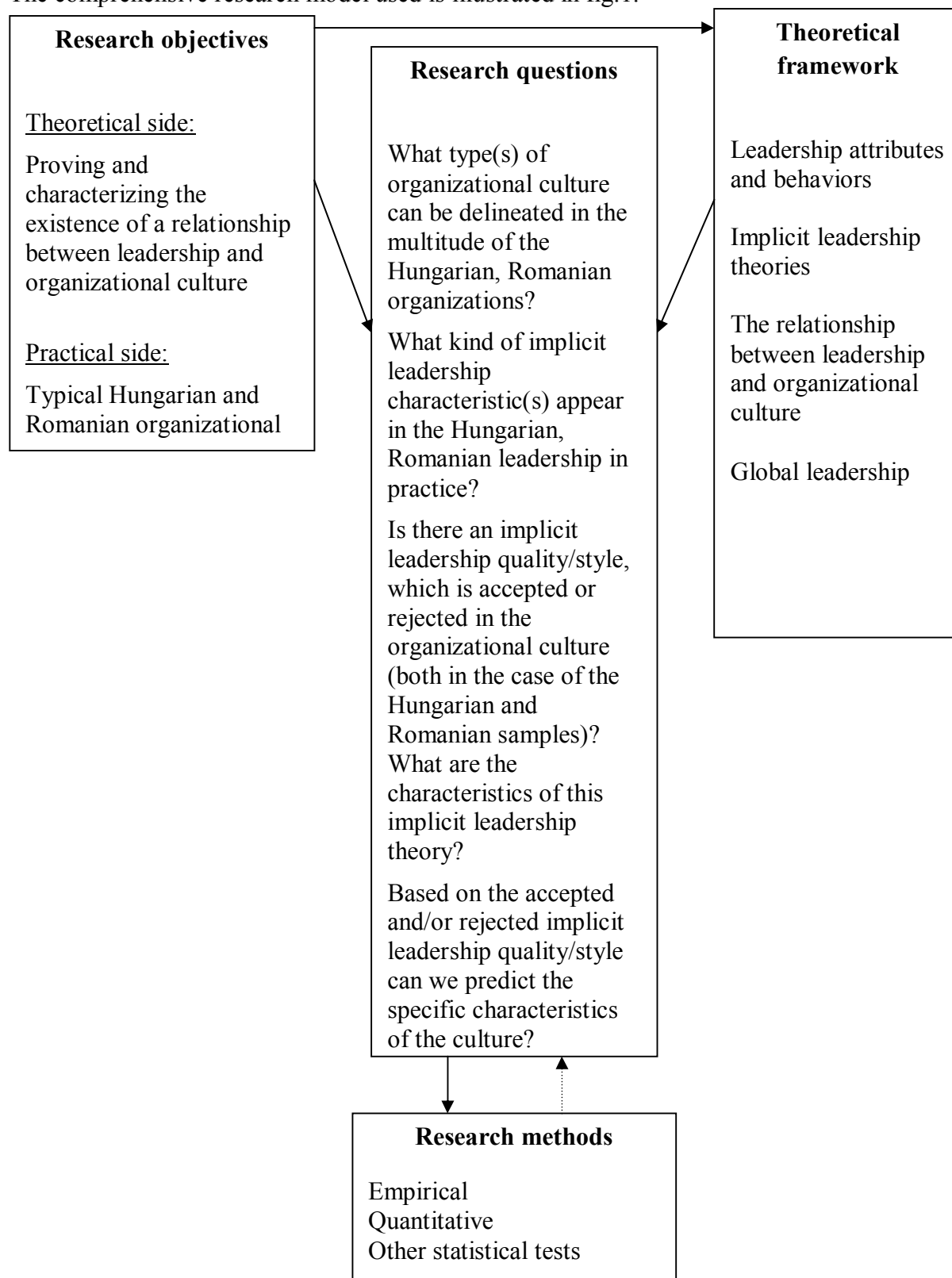


Figure 1: Overview of the used research model

2.1. The case of Hungary:

The questionnaire was conducted in October – November 2010, at two public institutions, in Budapest (namely: The Ministry of National Economy, Department of Local Government Budgets and The City Hall in the 9th district of Budapest) and it was filled out by a total number of 50 employees. When designing the structure of the questionnaire the main objectives were to obtain information regarding the climate of the institutions in order to have specific data regarding the type(s) of organizational culture, to be able to identify the existing, the accepted and the rejected leadership styles in the organizations and finally perhaps the most important aspect was to find out whether it's possible to predict the specific characteristics of the culture based on the accepted/rejected leadership theories. This is the reason why I've decided to split the questionnaire in three major parts: the first category aims to find out how the respondents view their organization, the existing norms, values and beliefs inside the organization. The second part of the document refers to the managerial/leader's behavior, this is important because from the results it is possible to find out what are the specific qualities and behaviors which can describe an ideal leader. The third part received the "comparative part" description, because five major things are listed – the characteristics of an organization, the leader of the organization, the cohesive (invisible) forces of the organization, things that are important for the organization and the way how the organization rewards its employees – each category having four possible descriptions of types of organizations and these information help to show that how are the organizations functioning in which the respondents work.

In the last part some demographic information's were asked, these turned out to be useful, because it helps to show some interesting facts, which will be presented later in this chapter.

Based on the created database, I've analyzed the results using general descriptive statistics (frequencies, (SPSS)). The descriptive statistics were used on the database containing specific data from the respondents. In the case of the relevant variables for this research the descriptive statistics were used.

2.2. The case of Romania

The questionnaire was conducted in March – April 2011, at two public institutions, (namely: The City Hall of Satu Mare County and the City Hall of Zalau, Salaj County) and it was filled out by a total number of 60 employees. The same questionnaire was used, in order to be able to do a comparative analysis which will be presented in the following.

3. Comparative summary and conclusions

Given the fact that this research was a comparative one, it is vital to compare the most important aspects which are trying to give answers to the four main questions to which this paper tries to give answers.

First of all, we have to try to present a summary of the type(s) of organizational cultures which can be delineated from the multitude of the Hungarian, Romanian organizations based on the institutions which were analyzed in this paper.

Organizational Culture	Countries	
	Hungary	Romania
Accepted norms	accepting the current situation (46,7%)	between planning for the future and accepting the current situation (40%)
Group loyalty vs. Individual goals	Group loyalty (63%)	Individual goals (54%)
Relationship with other employees	Balanced (50%)	Balanced (48%)
Relationship with superiors	„obey without any questions” (56,7%)	“allowed to ask questions if disagreement” (60%)
Formalized place	YES (39.17 points)*	YES (41.2 points)*
Cohesive (invisible) forces	Written rules, guidelines (40 points)	Written rules, guidelines (47 points)

* The respondents could allocate a total of 100 point within the given four possible options

Table 2: Organizational culture characteristics – comparative table

It was possible to identify four similarities (accepted norms, relationship with other employees, whether it is a formalized place, the cohesive (invisible) forces of the organization).

Regarding the differences two aspects have caught our attention, namely the relationship with the superiors, where in the first case 56,7% of the respondents consider that they have to obey to the orders given by their superiors without any questions asked, while in the case of Romania, 60% pointed out the fact that they – as employees – are allowed to ask questions if disagreement appears. Another significant distinction would be that in the analyzed Hungarian institutions 63% agree that in their organization group loyalty is more important than their individual goals, while in Romania, 54% of the respondents agreed that pursuing individual goals are more important than loyalty towards their workgroup.

The following figures present the compared results on the accepted and rejected leadership styles and its characteristics:

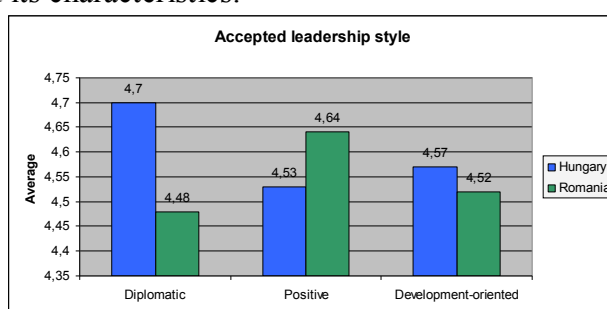


Figure 2: The accepted leadership style – comparison

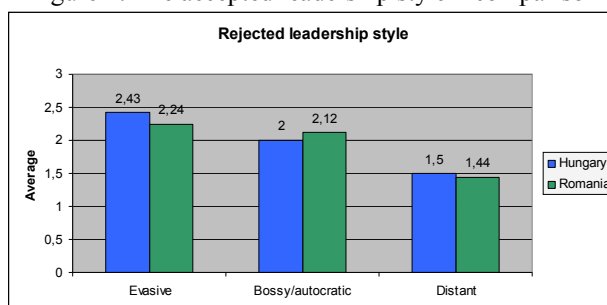


Figure 3: The rejected leadership style – comparison

Note: the respondents had the possibility to rate each style on a scale from “1” to “5” where “1” means “significantly inhibits” that a person can become an excellent leader and “5” “helps greatly” that a person can become an excellent leader.

In the case of the Hungarian organizations the most accepted style of the leader is the diplomatic one, while in Romania the positive quality is accepted by the majority of the respondents. When talking about the rejected style of leadership we have a similarity in both of the countries, this being the “distant” quality. The main characteristic of the leadership style is the following: in both cases the leaders try to ensure compliance with the rules and regulations (Hungary scored an average point of 46.17 from 100 and the results from the Romanian organizations show an average of 50.4 points).

The research has also shown – in both countries – that by having a certain accepted leadership characteristic it can determine the culture of the organization.

In the following table I wish to present the answers to the main research questions presented at the beginning of this article:

Research questions	The empirical results of the research
Q 1. What type(s) of organizational culture can be delineated in the multitude of the Hungarian, Romanian organizations?	It was possible to identify within the analyzed Hungarian and Romanian institutions some properties which can define the culture of the organizations. These were: <i>“formalized place”, “written rules and guidelines” as dominant cohesive forces, balance between the “group loyalty” and the “individual goals”</i>
Q 2. What kind of implicit leadership theories (styles, behaviors) appear in the Hungarian, Romanian leadership in practice?	It was not possible to identify a sharp difference between the examined institutions in Hungary and Romania, only the ranking is different. The Hungarian implicit leadership qualities: <i>diplomatic, development-oriented, positive</i> . The Romanian implicit leadership qualities: <i>positive, development-oriented, diplomatic</i> .
Q 3. Is there an implicit leadership quality/style which is accepted or rejected in the organizational culture (both in the case of the Hungarian and Romanian samples)? What are the characteristics of this implicit leadership quality/style?	It was possible to identify within the Hungarian and Romanian samples, the accepted and rejected leadership qualities. In the case of Hungarian institutions the most accepted quality: <i>diplomatic</i> . In the case of Romanian institutions the most accepted quality: <i>positive</i> . The rejected leadership quality in Hungary and in the case of Romania as well: <i>distant</i> .
Q 4. Based on the accepted and/or rejected implicit leadership quality/style can we predict the specific characteristics of the culture?	It is clearly demonstrated the organizational culture- and leadership variables, there is a stronger relationship than merely a random one.

Table 3: The most important research results

The used samples and research methods were suitable to detect the significant differences, but the results can be mostly used as interpreting possible trends and patterns.

So where does all of this lead us in terms of the current organizational context? What should be clear by now is that post-bureaucratic organization requires a new kind of alliance between leaders and the led. Today's organizations are evolving into federations, networks, clusters, temporary systems, modules, matrices – basically almost anything but pyramids with their obsolete top-down leadership. It will go to the leader who exults in cultural differences and knows that diversity is the best hope for long-term survival and success. (Bennis, 2000)

The title of this paper was deliberately provocative but, I hope, not too misleading. The existing literature and the research results as well show that there is a need for a new kind of leadership.

As suggestions four competencies can be given, that will determine the success of a possibly New Leadership.

1. The New Leader understands and practices the power of appreciation!

We all pay lip service to acknowledgement and appreciation. To generalize a tad, most organizations are woefully neglectful of bestowing either. And it is one of the most powerful motivators, especially for knowledge workers.

2. The New Leader keeps reminding people of what's important!

Organizations drift into entropy and the bureaucratization of imagination when they forget what's important. It is important to remind the people of what's important. A powerful enough vision can transform what would otherwise be routine into collectively focused energy-even sacrifice.

3. The New Leader generates and sustains trust!

We're all aware that the terms of the new social contract of work have changed. No one can depend on life-long loyalty or commitment to any organization.

4. The New Leader and the led are intimate allies!

We cannot argue the fact that great leaders are made by great groups and by organizations that create social architecture of respect and dignity. Without each other, the leader and the led are culturally impoverished.

Although leadership research has come a long way, more work needs to be done. One key factor in the selection of topics that require further investigation should be relevance of a topic to leadership's various constituencies. But "relevance" needs to be broadly construed: the subject of leadership should be seen as applicable not only to a few highly exceptional individuals at the top of the organization but to a much broader audience (Kets de Vries, 1998).

Meeting these criteria, a number of issues feature prominently on the research agenda of the future. Many of them address challenges growing out of the exponential rate of change in this age of transformation:

- The role of leaders as catalysts of change needs further exploration. All too many organizational transformation efforts fail, at great cost to people and society.
- As global mergers, acquisitions, and strategic alliances become increasingly common, more attention needs to be given to the cross-cultural dimensions of leadership.

As a possible future research I would like to focus on the fact that leaders do not work alone. They need followers, and (with rare exceptions) they themselves are also followers; they also have many colleagues. This future research will address that collaboration:

- Followership needs to be given a more prominent place in leadership research. How, for example, do followers manage their leaders?

- Further research needs to be devoted to the question of how leadership can be distributed throughout the organization. What can be done to get the best out of the most people? Given the increased reliance of organizations on creativity and innovation, what can leaders do to stimulate this process? What can leaders do to be more effective in a teaching role?

Leaders fulfill many different roles in people's imagination. They are catalysts of change; they are symbols; they are objects of identification; and they are scapegoats when things go wrong. Leaders are also prone to hubris. As Napoleon (an expert on the topic of hubris as well as leadership) once said "Glory is fleeting, but obscurity lasts forever". All leaders are susceptible to the darker sides of power. The most effective leaders, however, are the ones who know how to balance action with reflection by using self-insight as a restraining force when the sirens of power are beckoning (Kets de Vries, 1998).

References

Books:

- Bakacsi Gyula – *Szervezeti magatartás és vezetés*. Scientia kiadó, Kolozsvár, 2004
- Bass B.M. – *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, research and managerial applications*. Free Press, New York, 1990
- Bennis Warren – *Managing the Dream. Reflections on Leadership and change*. Perseus Publishing, Cambridge, Massachusetts, 2000
- House R.J. & Javidan M. – *Overview of GLOBE*. In: House R.J. et al. – *Culture, leadership and organizations – The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications, London, 2004, pp.9-26
- Schein E.H. – *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass, 3rd edition, San Francisco, CA, 2004
- Stogdill R.M. – *Handbook of Leadership: A Survey of Literature*. Free Press, New York, 1974
- Zlate M. – *Leadership si Management*. Ed.Polirom, Iasi, 2004

Articles:

- Hatch M.J. – *The Dynamics of Organizational Culture*. Academy of Management Review 18 (4), 1993, pp.657-693
- Karácsonyi András – *A leadership, a szervezeti kultúra és kapcsolatok jellegzetességei a magyar szervezetek esetében*. Ph.D. értekezés, Budapest, 2006
- Kets de Vries M.F.R. – *Leadership in Organizations*. INSEAD, France, 1998
- Trice H.M. & Beyer J.M. – *Cultural Leadership in Organizations*. Organization Science, 2 (2), 1991, pp.149-169
- Zaleznik A. – *Managers and Leaders: Are they different?* Harvard Business Review, 94, 2004, pp.74-81
- Yukl G. – *Managerial Leadership: A review of theory and research*. Journal of Management, 15, 1989, pp.251-289

Hegedűs Anita

A szociális kompetencia normál- és eltérő ütemű fejlődése

Diagnosztikus igények és lehetőségek

ABSZTRAKT

A szociális kompetencia szorosan kapcsolódik például a mentális és fizikális egészséghez (Spitzberg, 2003), valamint az iskolai sikerességhez (Welsh et al., 2001). A szociális kompetencia által képes az egyén mások perspektívájának felvételére, változó szociális környezetekhez való alkalmazkodásra, múltbeli tapasztalatokból való tanulásra, illetve ismereteinek új helyzetekben történő alkalmazására (Semrud-Clikeman, 2010). A szociális kompetencia fontosságának kiemelése azonban nem csak a normál intelligencia övezetébe tartozó személyeknél központi fontosságú, az eltérő, elmaradó fejlődési ütemű egyéneknél is meghatározó jelentőséggel bír.

A mentális retardáció és az értelmi fogyatékoság fogalmát felváltó intellektuális képességszavar megjelölés e populációra vonatkozóan integrálja a kulcs tüneteket, azaz az intellektuális-kognitív, illetve az adaptív képességek akadályozottságát (Lányiné, 2009). Mind a nemzetközi, mind a hazai terminológiában megfigyelhető a fogalmi megújulás iránti igény, mely e kérdéskör komplex megközelítésének fontosságát, jelentőségének kiemeltebb hangsúlyozását is implikálja.

A szociális kompetencia komponensei - a különböző elméleti megközelítéseket szem előtt tartva (lásd pl. Rose-Krasnor, 1997; Nagy, 2007) - több aspektusból vizsgálhatók, mely a téma komplexitását nagymértékben növeli, ezáltal vizsgálata és értékelése jelenleg is nehézségekbe ütközik. A szociális kompetencia egyre több esetben kap központi szerepet mind a nemzetközi (lásd pl. Chang, D’Zurilla és Sanna, 2004), mind pedig a hazai kutatásokban (lásd pl. Zsolnai és Kasik, 2010). Egyre inkább találhatunk olyan hazai kutatásokat is, amelyek az intellektuális képességszavarral küzdő gyermekek szociális készségeinek és képességeinek kutatását tűzték ki célul (lásd pl. Kasik et al., 2011).

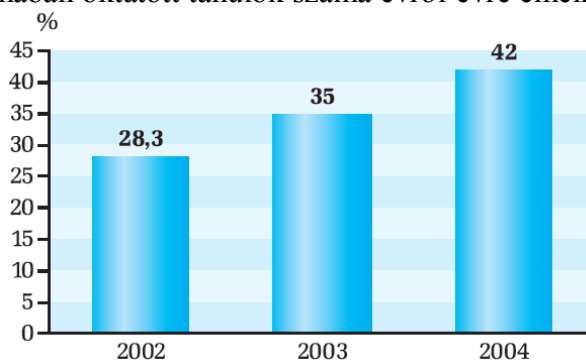
E terület kutatását, pontosabb és mélyrehatóbb megismerését számos elméleti és gyakorlati kérdés is indokolja. Az integráció egyre számottevőbb mértékű térhódítása (lásd pl. Torda, 2004; Papp, 2008) kapcsán fontos kérdés például, hogy a kortárs csoportba való beilleszkedésben mely területek funkcionálása játszik kulcsfontosságú szerepet. A szociális kompetencia mely komponensei támogatják az integrált nevelés sikerességét, illetve melyek nem megfelelő funkcionálása kapcsán indokolt a szegregált oktatási forma megvalósítása.

Az elméleti háttér főbb tényezőinek feltérképezése, integrálása után tervezett kutatásunk fő céljai közé tartozik a szociális kompetencia funkcionálásának összehasonlítása, sajátosságainak feltérképezése különböző intellektuális fejlettség esetén, majd a kutatási eredmények alapján olyan mérő-battéria létrehozása, mely a diagnosztikus protokollban fontos szerepet kaphat, végül az intellektuális képességszavarral küzdő populáció szociális kompetenciájának fejlesztésére irányuló gyakorlati lehetőségek kidolgozása.

BEVEZETÉS

A sajátos nevelési igényű gyermek fejlődése során olyan társadalmi, kulturális hatásokkal találkozhat, mint bármely más gyermek. Másokhoz hasonlóan fontos feladata a világ változásaihoz, a környezeti feltételek módosulásaihoz való alkalmazkodás. Ennek teljesítéséhez megfelelő társismeretre, illetve reális önismeretre van szükség, melyek fejlesztésében mind a családnak, mind az intézményeknek igen nagy szerepe van. (Szekeres, 2011b)

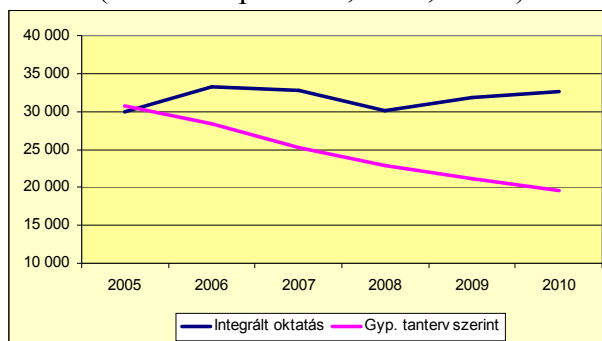
A társadalomba való beilleszkedéshez az egyén szociális vonatkozású készségeinek, képességeinek minél hatékonyabb működése is szükséges. A gyermekeket illetően e jelenség például az intézményes befogadás alakulásával, az integráció és inklúzió megvalósulásával is jól mérhető. Az integráció egyre nagyobb mértékű térhódítását igazolják például statisztikai adatbázisokban szereplő számadatok. A témával kapcsolatos információk gyakran nincsenek összhangban, melynek hátterében például adatszolgáltatási pontatlanságok, fogalmi bizonytalanságok állhatnak, azonban egyértelműen megállapítható az együttnevelés tendenciájának emelkedése, melynek eredményeként az 1990-es évek második felétől kezdődően megnövekedett az integrált formában oktatott tanulók száma. Míg az 1996/1997-es tanévben 1928 fő tanult integrált formában, ez a számadat a 2001/2002-es tanévben 8275 fő, a 2004/2005-ös tanévben 24067 fő lett. (Papp, 2008). Az alábbi ábráról (1. és 2. ábra) is leolvasható, hogy az integrált formában oktatott tanulók száma évről-évre emelkedést mutat.



1. ábra

Az integrált nevelésben-oktatásban részt vevő sajátos nevelési igényű tanulók számának alakulása

(forrás: Kőpatakiné, 2007, 26. o.)



2. ábra

Az integrált oktatásban és a gyógypedagógiai tanterv szerint oktatott tanulók számának alakulása az általános iskolákban

(adatok forrása: KSH, adatok megtekintése: 2012. április 14.)

(Az ábra a KSH adatbázisa alapján készült az alábbi keresési feltételekkel: feladatellátási hely típusa - általános iskola, évfolyam – mindösszesen, gyógypedagógia – integrált oktatás / gyógypedagógiai tanterv szerint, terület – mindösszesen.)

A 2. ábrán a két vonal egymáshoz viszonyított alakulása egyértelműen mutatja az integrált oktatásban részesülők számának növekedését, illetve a gyógypedagógiai tanterv szerint (a KSH adatbázisának kategóriáit használva) oktatottak számának csökkenését. A fenti adatokból következően, mind gyakorlati, mind elméleti igényből eredően, a szociális kompetencia vizsgálata egyre inkább indokoltnak tekinthető, illetve egyre többször jelenik meg a tudományos kutatások között.

A SZOCIÁLIS KOMPETENCIA

A szociális kompetencia definíciójának tanulmányozása során számos meghatározást, elméletet találhatunk, melyek mindegyikének célja egy, a mindennapi élet során alapvető fontosságúnak tekinthető jelenség minél pontosabb leírása.

A szociális kompetencia a társadalomban való sikeres boldogulás, a jó kapcsolatok kialakításának és a másokkal való interakciónak igen fontos tényezője (Arif, 2010). A szociális kompetencia által képes az egyén mások perspektívájának felvételére, változó szociális környezetekhez való alkalmazkodásra, múltbeli tapasztalatokból való tanulásra, illetve ismereteinek új helyzetekben történő alkalmazására (Semrud-Clikeman, 2010).

A szociális kompetencia a társas interakciókban való hatékonyságként definiálható. Olyan konstruktumnak tekinthető, mely például cél-specifikus és kontextusfüggő jellemzőkkel rendelkezik. (Rose-Krasnor, 1997) Olyan, szociális képességekből és motívumokból felépülő rendszer, mely szervezi a szociális viselkedést, aktiválja a cél eléréséhez szükséges tényezőket, illetve szükség esetén módosulásra képes (Zsolnai, 2006). A szociális kompetencia az életkor előrehaladtával folyamatosan változó rendszer, mely központi szerepet játszik az interperszonális viselkedésben (Zsolnai, Lesznyák és Kasik, 2007).

Nagy (2000) meghatározása alapján a szociális kompetencia a személyiség egzisztenciális funkciójának tekinthető, a társas viselkedés háttérében meghúzódó pszichikus összetevők, mint komplex feltételrendszer, alapján funkcionál. Szociális motívumok- és szociális képességek rendszere alkotja. A szociális motívumrendszer célja a szociális lét fenntartása, működtetése, öröklött és tanult motívumfajták által. A szociális képességrendszer egyszerű és komplex képességekből, illetve képességek komponenseiből (készségek, rutinok, ismeretek) épül fel. (Nagy és Zsolnai, 2001)

„Sajnos arra a kérdésre, hogy mi a szociális kompetencia, nem tudunk egyértelmű választ adni. A szociális kompetencia nem egy „dolog”, hanem sok dolog együtt. Vonatkozhat az egyén társas helyzetekben megfigyelhető viselkedésére, tehát arra, hogy mit tesz az egyén, és hogyan teszi azt. Vonatkozhat szubjektív gondolataira és érzéseire, és arra is, hogy mennyire érzi magát kompetensnek. Végül vonatkozhat arra is, hogy mennyire képes valaki szerepek (pl. alkalmazott, háziasszony, szülő, barát vagy szerelmes) betöltésére és kapcsolatok kezdeményezésére és fenntartására.” (Shepherd, 1983/2003, 152. o.)

A SZOCIÁLIS KOMPETENCIÁVAL KAPCSOLATOS ELMÉLETEK, MODELLEK

A szociális kompetencia tanulmányozásának eredményeként számos elmélet született, melyek célja vagy a szociális kompetencia valamely aspektusának megragadása, vagy különböző paradigmák integrálása által egy komplex modell kidolgozása. E megközelítések a szociális kompetencia megismerését és megértését is nagymértékben támogatják.

A szociális kompetencia definiálási kísérletei, illetve kutatási megközelítései történetileg három fő irány szerint különíthetők el. Elsőként az 1960-as évek végére és az 1970-es évek elejére jellemző a megfigyelhető viselkedések, magatartási

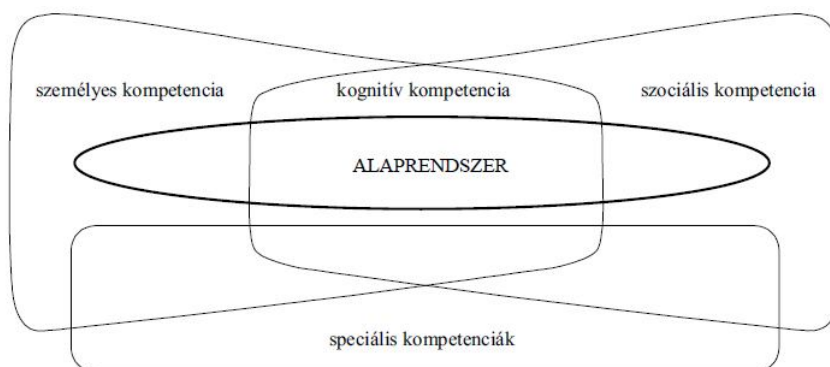
megnyilvánulások jelentős mértékű reprezentációja a jelenség definiálásában, melynek során a belső tényezők (pl. gondolkodás, érzelmek) figyelembe vétele igen alacsony szintű volt. A második fő irányt az 1970-es évek végén megjelenő modellek adják, melyek a hatékony és eredményes szociális viselkedéssel kapcsolatban a kognitív, a gondolkodási folyamatokra helyezik főként a hangsúlyt. A harmadik nagy irányzatot az 1980-as években megjelenő modellek jelentik, melyek az érzelmeknek a szociális viselkedésben betöltött szerepét is hangsúlyozzák. Az 1990-es évektől az érzelmi kompetencia vizsgálata, és a szociális kompetenciával való kapcsolódási pontjainak feltárása önálló kutatási területként jelent meg (Kasik, 2007). E megközelítés háttérében az a nézet valószínűsíthető, hogy a szociális tapasztalatok és az érzelmi kompetencia között közvetlen kapcsolat feltételezhető, ugyanis megfelelő érzelmi funkcionálás hiányában a szociális kompetencia is sérülést szenved. (Semrud-Clikeman, 2010)

Meichenbaum, Butler és Gruson (1981/2003) modellje három alkotóelemet (megfigyelhető viselkedés, kognitív folyamatok, kognitív struktúrák) határoz meg a szociális kompetencia összetevőjeként. Az összetevők elemzése által integrációs kísérletük nyilvánvalóvá válik. A megfigyelhető viselkedésformák, olyan verbális és nem verbális megnyilvánulásokra utalnak, melyekkel az egyén fel tudja hívni magára a figyelmet, illetve meg tudja tartani azt, valamint e csoportba tartozik például az érzelmek kifejezésének képessége és a vezetői képesség is. A megfigyelhető viselkedéshez kapcsolódó gondolatok és képzetek alkotják a kognitív folyamatokat, míg a kognitív struktúrák egyéni jelentéshálóra utalnak, mely a gondolkodás és viselkedés motiválásában és irányításában játszik központi szerepet.

Az 1990-es évektől egyre inkább tapasztalható az elméletek több szempont szerinti felépítése, az elemek integrálása, mely több modellben is egyértelműen megtalálható (Kasik, 2007).

Rose-Krasnor (1997) modellje szerint szociális, érzelmi és kognitív képességek és motívumok rendszere alkotja a szociális kompetenciát. A szociális képességek fejlődését, illetve ezáltal a társas viselkedés hatékony funkcionálását, az értelmi és érzelmi képességek egymással összefüggő fejlődése nagymértékben befolyásolja.

Nagy (2000, 2001) a személyiség funkcionális modelljének leírása során négy kompetenciaterületet határozott meg. Az információfeldolgozásért felelős kognitív kompetenciát, az egyén túlélését és az életminőség megőrzését szolgáló személyes kompetenciát, a helyzetnek megfelelő viselkedés szervezéséért és a közösség érdekeinek szolgálataért felelős szociális kompetenciát, valamint a foglalkozások ellátásához szükséges speciális kompetenciákat. (3. ábra) Az első három (személyes, kognitív és szociális) kompetencia általános-, alapkompentenciának tekinthető, melyek a személyiség alaprendszerét képezik. E kompetenciák egymással sajátos kapcsolatban vannak, együttműködő rendszereknek tekinthetők.



3. ábra
A személyiség funkcionális rendszere

(forrás: Nagy, 2001, 24. o.)

Nagy (2007, 2010) a személyiség 12 kulcskompetenciáját határozza meg, melyeknek rendszerét a 4. ábra szemlélteti. Minden – fentebb leírt - egzisztenciális kompetenciához négy kulcskompetencia társul.



4. ábra

A személyiség kulcskompetenciái

(forrás: Nagy, 2010, 15. o.)

Az ábra alapján megállapítható, hogy a szociális kulcskompetencia az alábbi kulcskompetenciákból épül fel (Nagy, 2007, 2010):

- proszociális kulcskompetencia, melyet a gondozás-, nevelés-, segítség alapképességei alkotnak;
- szociális kommunikatív kulcskompetencia, melyet például a kontaktuskezelő-, konfliktuskezelő-, érdekérvényesítő alapképességek képeznek;
- együttélési kulcskompetencia, melynek alkotóelemei például a kötődési-, csoportszervező és működtető-, rangsorképző és -kezelő alapképesség;
- érdekérvényesítő kulcskompetencia, melynek alkotóelemei a proszociális vezetési-, együttműködési- és versengési alapképesség.

A SZOCIÁLIS KOMPETENCIA NORMÁL ÉS ELTÉRŐ ÜTEMŰ FEJLŐDÉSE

A szociális kompetenciára a kétirányú fejlődés jellemző, mely a szabadságfok, a kreativitás növekedésével (hierarchizálódás) és a proszocialitás fejlődésével írható le (Nagy és Zsolnai, 2001). Az első típusú fejlődés állomásai:

- minimális szintű szabadságfok, kreativitás, vagyis a genetikus szintű szociális kompetencia;
- implicit szinten működő szociális képességek kialakulása, melynek eredményeként az öröklött készlet tapasztalati elemekkel egészül ki, vagyis a tapasztalati szintű szociális kompetencia fejlődik;
- az értelmező szintű szociális kompetencia alakulásához a normatív szociális szabályok adaptálása és alkalmazása szükséges;
- a legmagasabb szinten az egyén képessé válik szociális kompetenciájának, illetve annak komponenseinek megismerése által szándékos szabályozásra, azaz eljut az önértelmező szintű szociális kompetencia fejlődési szakaszába.

A második típusú fejlődés esetében a szociális kompetencia minőségi fejlődése történik. (Nagy, 2000; Nagy és Zsolnai, 2001)

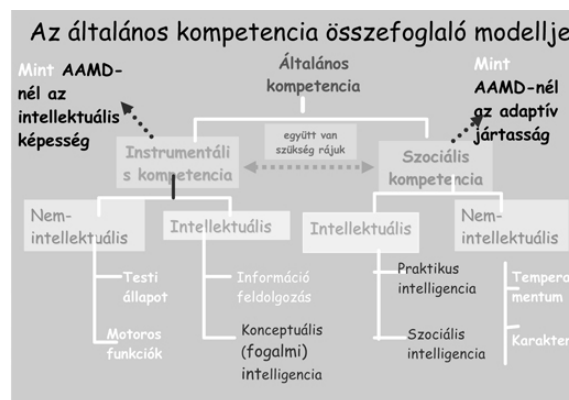
A szociális kompetencia fejlődését befolyásolják (Nagy és Zsolnai, 2001 alapján):

- az egyén személyiségéből fakadó tényezők (például: pozitív önértékelés, pozitív attitűd, hatékony kommunikációs készség, problémamegoldó készség);
- a család által képviselt tényezők (például: szülő-gyermek kapcsolat, szülők szociális kompetenciája, megfelelő szülői elvárások, pozitív szülői modell);

- az iskolai környezetből eredő tényezők (például: a pedagógus, a szociális klíma, a kortárs csoport); valamint
- a kulturális hatások.

A szociális kompetencia kapcsán fentebb tárgyalt kognitív összetevőknek azonosítása által nyilvánvalóvá vált, hogy a kognitív kompetencia és a szociális viselkedés kapcsolatban áll egymással, azaz, hogy a kognitív képességek funkcionálása hatással van a társas viselkedésben szerepet játszó pszichés funkciók működésére (Kasik, 2007). A kognitív képességek, az intellektuális teljesítmény és a szociális kompetencia közötti kapcsolat az intellektuális képességzavarral küzdő gyermekek és tanulók esetében jól vizsgálható. Az intellektuális képességzavar a mentális retardáció fogalmát felváltó megjelölés. Az érintett populációt illetően integrálja e kérdéskör kulcstüneteit, az intellektuális-kognitív, valamint az adaptív képességek akadályozottságát (Lányiné, 2009).

Radányi (2011) cikkében segítséget találhatunk az intelligencia és a szociális kompetencia kapcsolódási pontjainak feltérképezéséhez. Greenspan és Greensfield (1992, idézi Radányi, 2011) általános kompetenciára vonatkozó összefoglaló modellje az intelligencia három típusát különbözteti meg: a konceptuális-, a praktikus- és a szociális intelligenciát. Az 5. ábráról leolvasható, hogy a praktikus- és szociális intelligencia a szociális kompetencia intellektuális (kognitív) elemeihez tartozik.



5. ábra

Az általános kompetencia összefoglaló modellje Greenspan és Greensfield (1992) alapján, az AAMR definíció területeinek jelzésével
(forrás: Radányi, 2011, online)

A mentális sérüléssel küzdő gyermek életkorának növekedésével a készségek és az életkor közötti diszkrépancia is egyre erőteljesebbé válik. Az értelmi elmaradás fejlődési következményeket von maga után, melyek a szociális funkcionálás területén is változásokat eredményeznek. Elmaradások tapasztalhatók például az érdeklődési területeket illetően, mely nehézséget okozhat a másokhoz való kapcsolódás során. A szociális fejlettség eltérő szerveződése megmutatkozhat abban is, hogy a gyermek bizalmas módon lép kapcsolatba idegenekkel, nem tud különbséget tenni az ismerősökkel és az idegenekkel való kapcsolatlétesítés között. (Semrud-Clikeman, 2010)

A mentális elmaradás mértékének növekedésével a pszichés rendellenességek is növekednek, illetve a szociális készségek szignifikánsan csökkennek, mellyel párhuzamosan negatív szociális viselkedésminták jelennek meg (Matson, Smiroldo és Bamburg, 1998; Njardvik et al., 1999), valamint az agresszió és az önsértő viselkedés valószínűségének emelkedése is tapasztalható (Duncan et al., 1999).

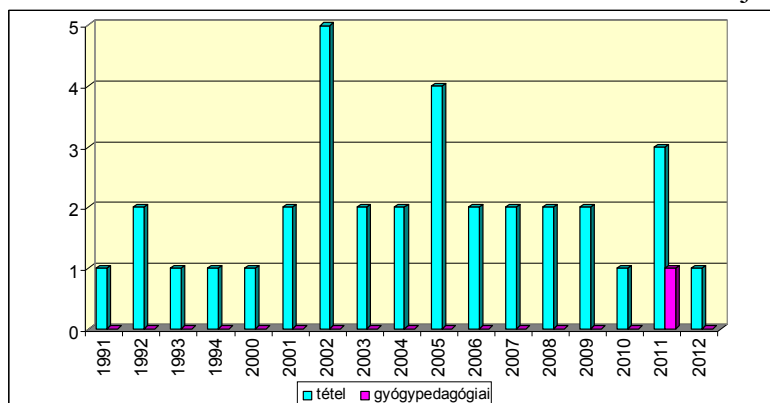
A viselkedés és a kontextus illeszkedése a szociális kompetencia fontos eleme. Amennyiben a gyermek nem észleli, és nem érti meg az illeszkedési hiányt, problémák

jelentkeznek a másokkal való interakció kialakításában. A fejlődés során bekövetkező eltérések hatással vannak a szociális kompetencia alakulására is. (részletesebben lásd pl.: Semrud-Clikeman, 2010).

A HAZAI KUTATÁSOK ALAKULÁSA A SZOCIÁLIS KOMPETENCIA TÉMÁJÁBAN

A kutatások számának feltérképezéséhez a Magyar Tudományos Művek Tárát használtam (adatok megtekintése: 2012. április 17.). Három kifejezés alapján (szociális készség, szociális képesség és szociális kompetencia) végeztem keresést, melynek eredményei az alábbiakban láthatók.

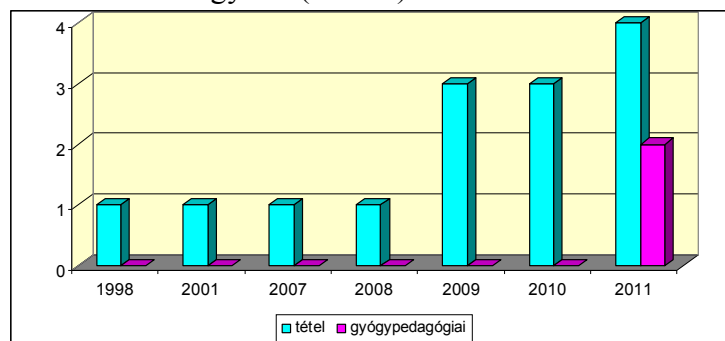
A szociális készség kifejezésre 39 forrást jelenített meg a rendszer, melyek közül 5 nem kapcsolódott a témához. A találatok évenkénti eloszlását a 6. ábra mutatja.



6. ábra

A szociális készség keresőszó alapján megjelenített találatok évenkénti elrendezésben (forrás: www.mtmt.hu, adatok megtekintése: 2012. április 17.)

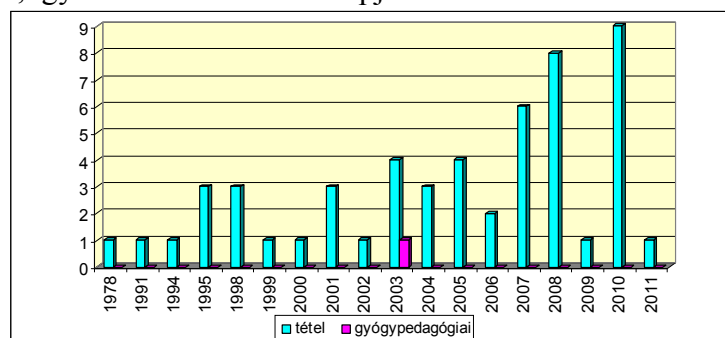
A szociális képesség keresőszó alapján 20 forrást talált a rendszer, melyből 6 nem téma releváns, így az elemzésből elhagytam (7. ábra).



7. ábra

A szociális képesség keresőszó alapján megjelenített találatok évenkénti elrendezésben (forrás: www.mtmt.hu, adatok megtekintése: 2012. április 17.)

A szociális kompetencia kifejezésre 58 forrás jelent meg, melyből, szakmai indokból, 5 került elhagyásra, így a 8. ábra 53 forrás alapján készült.



8. ábra

A szociális kompetencia keresőszó alapján megjelenített találatok évenkénti elrendezésben

(forrás: www.mtmt.hu, adatok megtekintése: 2012. április 17.)

A fenti három ábrán (6., 7., 8.) a találatok két szempont szerinti megjelenítése látható. A „tétel” címen szereplő adatok az adott témában szereplő összes tétel évenkénti eloszlását mutatják, míg a „gyógypedagógiai” címkével ellátottak az összes találat közül a gyógypedagógiai vonatkozású munkák számát jelzik. A szociális képesség tekintetében a tudományos munkák számának egyértelmű emelkedése figyelhető meg, a szociális kompetencia esetében kisebb ingadozások mellett szintén emelkedő tendencia tapasztalható, míg a szociális készség keresőszó alapján megjelent cikkek esetében ingadozó aktivitás jelentkezik. A gyógypedagógiai vonatkozású tudományos munkák száma igen alacsony szintű. A szociális készség tekintetében egy, 2011-es munka, a szociális képesség vonatkozásában kettő (ebből az egyik megegyezik az előző tételben szereplővel), 2011-es munka, míg a szociális kompetenciát illetően egy, 2003-as munka szerepel az adatbázisban. E tételeket Tóthné Aszalai Anett (2011a, 2011b) és Radványi Katalin (2003) munkái jelentik.

Természetesen a fenti adatok nem tudnak átfogó képet adni a hazai kutatások rendszeréről, melynek háttérében a téma szerinti keresés nehezítettsége, valamint a tudományos teljesítmények regisztrálásának hiányosságai állhatnak. Állításomat igazolja, például a gyógypedagógiai vonatkozású munkák esetében, hogy egyéni keresés által a fenti lista kiegészíthető (pl.: Kasik et al, 2011; Radványi, 2008, 2011), mely módszerrel valószínűleg az általános tételek száma is bővíthető lenne.

DIAGNOSZTIKUS IGÉNYEK ÉS LEHETŐSÉGEK

A társadalomba történő eredményes beilleszkedés fontos alappillére az intézményes oktatás megvalósulásának minősége. Fontos, hogy az intézmények kezelni tudják az egyéni igényeket, az egyéni eltérésekből fakadó különbségeket, és egyéni tanulási módokat tudjanak biztosítani (Kőpatakiné, 2007). Az integráció kapcsán a szakemberek sokat foglalkoznak a hatékonysággal kapcsolatos tényezők feltérképezésével, a sikeresség kulcselemeinek meghatározásával. Az intellektuális képességzavar és az integráció témájában számos jelentős tudományos munkát találhatunk (pl.: Papp, 2004; Szekeres, 2011a, 2011b)

Az intellektuális képességzavarral küzdő tanulók esetén például az alábbi tényezők szerepe emelhető ki a hatékony együttnevelés kapcsán (Papp, 2008 alapján):

- megfelelő módszertani kultúra, projektpedagógia és kooperációs technikák alkalmazása, tevékenységközpontú pedagógiák ismerete, differenciálás, különböző értékelési formák;
- specifikus taneszközök ismerete és alkalmazása;
- rehabilitációs, rehabilitációs tevékenység helyes értelmezése a cél és tartalom vonatkozásában;
- team-munka, együttműködés a szakemberek között;
- a diagnózis pontos ismerete és megismerése;
- az adott populáció iránti pozitív attitűd;
- jogszabályi-, intézményfejlesztési-, programadaptációs ismeretek;
- a fenntartó jogi, gazdasági, szakmai tájékozottsága;
- továbbképzéseken és tréningeken való részvétel, mentori támogatás és adaptációs szakember segítségének igénybevétele;
- szülők és civil szervezetek szerepének elismerése.

Az intézményes oktatás-nevelés azonban gyakran nem megfelelően illeszkedik a gyermekek sajátos igényeihez, ezáltal a nevelés és nevelhetőség határán összeillési zavarok alakulnak ki. A probléma elemezhető akár a gyermek, akár az intézmény oldaláról. (Illyés, 2000) A fenti felsorolás leginkább a gyermekekre irányuló tényezők megfelelő alakítását emeli ki, azonban érdemes e kérdést a gyermekkel kapcsolatos jellemzők viszonylatában is megvizsgálni. Az integráció egyre számottevőbb mértékű térhódítása kapcsán fontos kérdés például, hogy a kortárs csoportba való beilleszkedésben mely területek funkcionálása játszik kulcsfontosságú szerepet. A szociális kompetencia mely komponensei támogatják az integrált/inkluzív nevelés sikerességét, illetve melyek nem megfelelő funkcionálása kapcsán indokolt a szegregált oktatási forma megvalósítása.

A BNO-10 (2004) leírása alapján a mentális retardáció (F70-79) „Abbamaradt vagy nem teljes szellemi fejlődés, amelyre jellemző a különböző készségek romlása, olyan készségeké, amelyek a fejlődés során jelennek meg, és készségeké, amelyek az intellektus minden szintjét érintik, mint pl. a kognitív, nyelvi, mozgásbeli, szociális készségek, képességek... Intellektuális képességek és a szociális adaptáció változhatnak idővel, még az alacsony mentális teljesítményt is javíthatja a rehabilitáció és a tréning.” (BNO-10, 2004, 134. o.) A mentális retardáció fogalmának meghatározása során megjelenik „Az aktuális adaptív működés (azaz a személy teljesítménye korának és kulturális csoportjának megfelelő) egyidejű deficitje vagy károsodása az alábbiak legalább két területén: kommunikáció, önellátás, családi élet, szociális/kapcsolati készségek, közösségi források felhasználása, önirányítás, iskolai készségek, munka, szórakozás, egészség és biztonság.” (BNO-10, 2004, 134. o.)

Jelenleg a diagnosztikai gyakorlatban (4/2010 (I. 19.) OKM rendelet alapján) a komplex szakértői vizsgálat részterületei között, a gyermek aktuális állapotának felmérése során meg kell, hogy jelenjen az adaptív viselkedés, a szociális érettség vizsgálata is, melyhez az önállóság, a társas kapcsolatok, a beilleszkedés, az önkontroll, a játék és a szabadidő szervezése tartozik. A gyógypedagógiai pszichodiagnosztikában az átfogó intellektuális képességzavar, vagyis az értelmi fogyatékoság megállapításának diagnosztikus kritériumai között szerepel az otthoni vagy közösségi adaptív magatartás jelentős sérülése is. E terület vizsgálatának módszereként a „megfigyelés és kikérdezés a kortársakhoz és az adott kultúrához viszonyítva” szerepel. (4/2010 (I. 19.) OKM rendelet, 6037. o.) Pontos útmutatás e terület vizsgálatára vonatkozóan nem jelenik meg, mely a diagnosztikai tevékenységet nehezíti.

Az intellektuális képességzavarral küzdő gyermekek szociális kompetenciájának vizsgálata számos nehézségbe ütközhet. Az egyik nehézség a mentális elmaradással küzdő gyermekek szociális készségeinek felmérése kapcsán, hogy e gyermekek esetében a megbízható önbeszámolókat nyeresse gyakran akadályokba ütközik. Számos, a szociális készségek felmérésére szolgáló értékelő skála a szülői és tanári beszámolókat mellett a gyermektől is információkat vár. E skálák a legtöbbször nincsenek a mentális késéssel küzdő gyermekek számára adaptálva. (Semrud-Clikeman, 2010).

TOVÁBBI TERVEK

Az elméleti háttér főbb tényezőinek feltérképezése, integrálása után tervezett kutatásunk fő céljai közé tartozik:

- a szociális kompetencia funkcionálásának összehasonlítása, sajátosságainak feltérképezése különböző intellektuális fejlettség esetén;
- a kutatási eredmények alapján olyan mérő-batteria létrehozása, mely a diagnosztikus protokollban fontos szerepet kaphat azáltal, hogy elmaradó mentális képességek mellett is hatékonyan alkalmazható;
- végül az intellektuális képességzavarral küzdő populáció szociális kompetenciájának fejlesztésére irányuló gyakorlati lehetőségek kidolgozása.

IRODALOMJEGYZÉK

Arif, A. (2010): *Role of Social Skills Training in Improving Social Competence in Individuals with Mental Retardation*. GRIN Verlag, Germany.

BNO-10 zsebkönyv. *DSM-IVTM meghatározásokkal* (2004). Animula Kiadó, Budapest.

Chang, E. C.; D’Zurilla, T. J.; Sanna, L. J. (2004): *Social problem solving. Theory, research, and training*. American Psychological Association, Washington, DC.

Duncan, D.; Matson, J. L.; Bamburg, J. W.; Cherry, K. E.; Buckley, T. (1999): The Relationship of Self Injurious Behavior and Aggression to Social Skills in Persons with Severe and Profound Learning Disability. *Research in Developmental Disabilities*, 20, 441-448.

Illyés, S. (szerk., 2000): *Gyógypedagógiai alapismeretek*. Eötvös Lóránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar, Budapest.

Kasik László (2007): A szociális kompetencia fejlesztésének elmélete és gyakorlata. *Iskolakultúra*, 2007/11-12.; 21-37.

Kasik László, Lesznyák Márta, Máténé Homoki Tünde, Tóthné Aszalai Anett (2011): A szociális problémamegoldó gondolkodás vizsgálata tanulásban akadályozott 10 és 14 éves tanulók körében. In: Hegedűs Judit, Kempf Katalin, Németh András (szerk.): *Közoktatás, pedagógusképzés, neveléstudomány – a múlt értékei és a jövő kihívásai: XI. Országos Neveléstudományi Konferencia. Program és összefoglalók*. Budapest, 2011. 11. 03. – 2011. 11. 05.

Kőpatakiné Mészáros Mária (2007): Helyzetjelentés a sajátos nevelési igényű tanulókról Magyarországon. In: Kőpatakiné Mészáros Mária, Mayer József, Singer Péter (szerk.): *Akadálypályán. Sajátos nevelési igényű tanulók a középfokú iskolákban*. SuliNova Közoktatás-fejlesztési és Pedagógus-továbbképzési Kht., Budapest.

Lányiné Engelmayer Ágnes (2009): *Intellektuális képességzavar és pszichés fejlődés*. Medicina Könyvkiadó Zrt., Budapest.

Matson, J. L.; Smiroldo, B. B.; Bamburg, J. W. (1998): The Relationship of Social Skills to Psychopathology for Individuals with Severe or Profound Mental Retardation. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 23, 137-145.

Meichenbaum, D.; Butler, L.; Gruson, L. (1981): A szociális kompetencia egy lehetséges elméleti modellje. In: Zsolnai Anikó (2003, szerk.): *Szociális kompetencia – társas viselkedés*. Gondolat Kiadó, Budapest. 95–119.

Nagy József (2000): *XXI. század és nevelés*. Osiris Kiadó, Budapest.

Nagy József (2001): A személyiség alaprendszere: a célorientált pedagógia elégedetlensége, a kritériumorientált pedagógia lehetősége. *Iskolakultúra*, 9. sz., 22-38.

Nagy József (2007): *Kompetencia alapú kritériumorientált pedagógia*. Mozaik Kiadó. Szeged.

Nagy József (2010): A személyiség kompetenciái és operációs rendszere. *Iskolakultúra*, 7-8. sz., 3-21.

Nagy József és Zsolnai Anikó (2001): Szociális kompetencia és nevelés. In: Falus Iván (szerk.): *Tanulmányok a neveléstudomány köréből*. Osiris Kiadó, Budapest, 251–269.

Papp Gabriella (2004): *Tanulásban akadályozott gyermekek a többségi általános iskolában*. Comenius Bt., Pécs.

Papp Gabriella (2008): Az enyhén értelmi fogyatékos gyermekek integrált oktatása, nevelése hazánkban. In: Szabó Ákosné (szerk.): *Tanulmányok a tanulásban*

akadályozottak pedagógiája és határtudományai köréből. Educatio Társadalmi Szolgáltató KHT., Budapest, 215-225.

Radványi Katalin (2003): Down-szindrómás gyermekek intelligenciaszintje, szociális kompetenciája (adaptív viselkedése) és az otthoni környezet jellemzői közötti kapcsolatok vizsgálata. *Pszichológia*, 23 (4), 393-408.

Radványi Katalin (2008): A magatartásproblémák értelmezésének szempontjai kognitív zavarokkal élő személyeknél. *Erdélyi Pszichológiai Szemle* 9.(4.), 347-360.

Radványi Katalin (2011): A kompetencia alapú fejlesztés értelmezése a kognitív képességek jelentős elmaradása esetén. *Gyógynevelési Szemle*, 2011/1.

http://prae.hu/prae/gyosze.php?menu_id=102&jid=35&jaid=511

Rose-Krasnor, L. (1997): The Nature of Social Competence: A Theoretical Review. *Social Development*, Vol. 6, Issue 1., 111-135.

Semrud-Clikeman, M. (2010): *Social Competence in Children*. Springer, USA.

Shepherd, G. (1983): A szociális készségek fejlesztése (SST). In: In Zsolnai Anikó (2003, szerk.): *Szociális kompetencia – társas viselkedés*. Gondolat Kiadó, Budapest. 151–169.

Spitzberg, B. H. (2003). Methods of interpersonal skill assessment. In: Greene, J. O.; Burleson, B. R. (Eds.). *Handbook of Communication and Social Interaction Skills*, pp. 93-134. Mahwah, NJ; Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Szekeres Ágota (2011a): A szociális kapcsolatok minősége integrált körülmények között – a tanulásban akadályozott gyermekek szemszögéből. In: Papp Gabriella (szerk.): *A diagnózistól a foglalkozási rehabilitációig. Új utak és eredmények a tanulásban akadályozott személyek gyógynevelésében*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.

Szekeres Ágota (2011b): *Enyhén értelmi fogyatékos gyermekek szociális integrációja az általános iskola 4. 5. és 6. osztályában*. Doktori értekezés tézisei. Eötvös Lóránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológia Doktori Iskola, Kognitív fejlődés program, Budapest.

Torda Ágnes (2004): Az integrált iskoláztatás hatása a gyermek személyiségfejlődésére. In.: Gordosné Szabó Anna (szerk.): *Gyógyító pedagógia*. Medicina Könyvkiadó, Budapest, 357-368.

Tóthné Aszalai Anett (2011a): A szociális képességek fejlesztése óvodáskorú dadogó gyermekek logopédiai terápiájában. In: Hajdicsné Varga Katalin (szerk.): *V. Képzés és Gyakorlat Nemzetközi Neveléstudományi Konferencia: Nevelés és Társadalom: Hagyomány és megújulás*. Kaposvár (absztrakt).

Tóthné Aszalai Anett (2011b): A szociális készségek, képességek fejlesztése óvodáskorú dadogó gyermekek logopédiai terápiájában. *Képzés és Gyakorlat*, 9, 1-2, 185-193.

Welsh, M.; Parke, R. D.; Widaman, K.; O’Neil, R. (2001): Linkages Between Children’s Social and Academic Competence: A Longitudinal Analysis. *Journal of School Psychology*, Vol. 39. Issue 6., November-December, 463-482.

Zsolnai Anikó (2006): *A szociális kompetencia fejlesztése 4–8 éves életkorban*. Módszertani segédanyag óvodapedagógusoknak és tanítóknak. Mozaik Kiadó, Szeged.

Zsolnai Anikó és Kasik László (2010, szerk.): *A szociális kompetencia fejlesztésének elméleti és gyakorlati alapjai: tanulmánygyűjtemény*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.

Zsolnai Anikó, Lesznyák Márta és Kasik László (2007): A szociális és az érzelmi kompetencia néhány készségének fejlettsége óvodás korban. *Magyar Pedagógia*, 107. évf. 3. szám, 233-370.

4/2010. (I. 19.) OKM rendelet A pedagógiai szakszolgálatokról. In: *Magyar Közlöny*, 2010. évi 4. szám

www.ksh.hu (adatok lekérdezése: 2012. április 14.)

www.mnt.hu (adatok lekérdezése: 2012. április 17.)

Herendi György

A társadalmi tőke és az életminőség oksági összefüggései

ELTE Szociológia Doktori Iskola – Interdiszciplinális Társadalomkutatások Doktori Program 2011

Bevezetés – a téma mikéntje

Merre tovább Magyarország? Mondandóm egy banális megállapítással kezdem: a tények makacs dolgok. A tények azt mutatják,⁴ hogy Magyarország mind gazdaságilag, mind morálisan elmaradt a közép-európai átlagtól, a jólét távol van, kedvünk rossz, országunkat szürkének látjuk, s ez nem a véletlen műve.⁵ Úgy vélem, hogy nem a politika – nem kizárólag az előző vagy a jelenlegi kormányzat, nézőpont kérdése – a hibás azért, ami a mai jelenben tapasztalható: kilátástalanság, reménytelenség, komor arcok, rossz hangulat és agresszivitás szinte mindenhol.⁶ Nem kizárólag a politika a hibás, de a politika is. És a társadalom is. Magyarország egyik legnagyobb problémája tehát beágyazott: társadalom, politika és gazdaság együtt alakítják az életminőséget, mint szinte mindenhol. Sokan egyszerűen nem ismerik fel a tényt, hogy a társadalom nyomásgyakorló képessége, az emberek egymás közötti viszonyai – az egymás iránt érzett bizalom, az egészséges identitás, az egymással való kooperáció lehetősége és a közösség motivációja egy jobb életért – együtt formálják a politikát, s gazdaságot. Pontosabban fogalmazva ez egy olyan kör, amelyben a három rész – társadalom, politika, gazdaság – körforgásszerűen hatnak egymásra, egymást erősítik vagy rossz esetben egymást gyengítik. Nem az alacsony gazdasági teljesítmény és a politika - vélt vagy valós - rossz hatásfoka miatt kiábrándultak, agresszívak, vagy bizalmatlanok egymással az emberek, hanem fordítva. Az egymás közötti emberi viszonyok befolyásolják a gazdaságot és politikát. Egy adott társadalomban (közösségben) kimutatható bizalmatlanság vagy együttműködési nehézségek rontják a gazdasági mutatókat.⁷ Kérdés, hogy egyes csoportok, társadalmak mitől, miért tudnak folyamatosan gazdasági és egyéb (morális) területeken jobbat, többet produkálni, mint más, szinte azonos lehetőségekkel rendelkezők. Vajon mitől, milyen rejtélyes, felszín alatti folyamatoknak köszönhetően vannak hatalmas életminőségbeli különbségek két, látszólag hasonló közösség (társadalom) között. Mi lehet az a felszín alatti szervező elv, amelynek határozottan kimutatható megléte egy közösség haladását (vagy szerencsétlen esetben hanyatlását) szolgálja? Az én meglátásom szerint ez nem más, mint a társadalmi tőke, s annak növekedése vagy csökkenése. Ebben a tanulmányban fő kérdéseim tehát: mi a társadalmi tőke egyáltalán? Hogyan függ össze a társadalmi tőke mennyisége és az életminőség alakulása egymással, vagyis hogyan hat a társadalmi tőke növekedése illetve csökkenése a gazdasági és politikai mutatókra?

A társadalmi tőke elmélet

Annak idején, amikor elkezdtem társadalmi traumáinkkal, egymás közötti viszonyainkkal, a társadalmi tőkével és annak közösségre gyakorolt hatásaival

⁴ Példa a sok közül: http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/gazdkult_elemzeszaro_toth.pdf (Tárki) vagy Csepeli – Prazsák: El nem múltó feudalizmus (In.: Húsz éve szabadon Közép-Európában, Konrad Adenauer Stiftung, 2011) vagy a Társadalmi Konfliktusok Kutatóközpont tanulmányai.

⁵ http://index.hu/gazdasag/magyar/2011/11/01/magyarorszag_a_valsak_legnagyobb_vesztese/ ellenpélda:

http://index.hu/gazdasag/vilag/2011/11/09/egyedul_nem_megy_interju_az_ir_penzugyminiszterrel/

⁶ Pl: Fromann, 2010.

⁷ Ezt a tételt leginkább Francis Fukuyama Bizalom című népszerű munkája bizonyítja

foglalkozni többen is figyelmeztettek: ez egy ingoványos talaj, a társadalmi tőke elmélete körül nincs tudományos konszenzus. Ebben a megállapításban lehet valami igazság, mert konszenzusra én sem bukkantam a társadalmi tőke tanulmányozása során. Másképp írja körül azt Bourdieu, Putnam, Coleman.⁸ Úgy érzem, bár megfogalmazásaik helytállóak, nem teremtik meg kellő mértékben az átjárást elmélet és alkalmazhatóság (használhatóság) között. Fontosnak tartom, hogy a társadalmi tőke elméletet némiképp redukáljuk, egyszerűsítsük, mert csak ekképpen lehet azt logikusan mérni, hasznosságát bizonyítani, így teremthető meg elmélet és gyakorlat között a kapcsolat, vagyis így nyer értelmet a társadalmi tőke fogalom is. A megegyezés érdekében szeretnék tanulmányomban egy új javaslattal élni. Kezdjük hát az elején, az alapoktól a fogalom megértését. Társadalom és tőke. Mit jelent a társadalom kifejezés? Erről már vélhetőleg mindenkinek van egy elképzelése, nem akarván túlbonyolítani a helyzetet, jelen esetben változásra képes strukturált közösséget, önreferenciális rendszert,⁹ szervezett egyének összességét értem „társadalom” kifejezés alatt. A tőke jelentése már terjedelmesebb magyarázatot kíván. Minden tőkében közös, hogy gyarapítható (gyűjthető) és konvertálható (átváltható, elcserélhető). Léteznek kézzelfogható, materiális tőkék, úgy, mint pénz, részvény, ingatlan. Ezeket, amikor az időt elérkezettnek véljük, átválthatjuk, elcserélhetjük más vagyontárgyakra. A pénzt bármire el lehet cserélni, az ingatlant pénzre és így tovább. A humán tőkék is elcserélhetők materiális tőkésre vagy más humán tőkésre. A tudás tőke (a tanulás) például egy jó állásra váltható át, ami pénzt jelent, kapcsolati tőkénk pedig gazdasági előnyökre, ez szintén pénzzel és hatalommal járhat. A társadalmi tőkét az adott közösség birtokolja, így a fenti logika mentén azt a közösség tudja átváltani (konvertálni), elcserélni úgy, hogy azután a csere annak előnyére váljon. A társadalmi tőkét tehát közösségi produktumként értelmezem, melynek növekedését (vagy fogyását) emberek egymás közötti viszonyai generálják. Mire cserélheti el a csoport társadalmi tőkéjét? Például közbiztonságra, tiszta környezetre és nem utolsósorban gazdasági és morális előnyökre (miközben egyre jobb a csoport tagjának lenni, egyénileg is profitálunk). Remélem gondolatmenetem idáig érthető és logikus. De, van egy probléma. A tőke önmagától nem gyarapodik! Ha az asztalra lerakunk egy pénzköteget, az sokasodni önmagától nem fog tudni. Kell egy szervező elv, egy eljárás, amittől gyarapodásnak indul (vagyis kamatozik) és nincs ez másként a többi tőkefajtaival sem. Amennyiben nem tanulunk, tudástőkénk önmagától nem lesz több, kapcsolati tőkénk ismeretségek hiányában nem bővül. Szóval a tőke gyarapodását meg kell szervezni. Hogyan néz ez ki a társadalmi tőkét illetően?

Elképzelésem szerint a társadalmi tőke mennyisége négy változóból lemérhető:

- Bizalom
- Identitás
- Együtműködési hajlandóság
- Motiváció (célorientáltság és teljesítményigény)

Érthetőbben fogalmazva, e fenti négy elem mutatóinak mérése elégséges a társadalmi tőke méréséhez. Elégséges, mert amennyiben a négy mutató egymásra hatva bármilyen irányba változik, abba az irányba változik a társadalmi tőke mennyisége is. A szervező elv egyfajta „pozitív körforgás”, amelyben a közösségi bizalom, az identitás, az együtműködési hajlandóság és a motiváció egymásra hatása a társadalmi tőkét gyarapítja (hiszen nincs olyan tőkefajta, amely csak úgy magától gyarapodna, amint az már említve lett). A bizalmi viszonyok javulása (bizalmi index) az identitás növekedéséhez¹⁰ vezet,

⁸ Lengyel – Szántó, 1998.

⁹ Önreferenciális, mert képes reagálni a változásokra – Niklas Luhmann terminológiája.

¹⁰ Identitás növekedése: mivel az identitás – csakúgy, mint a közösségen belüli bizalom, készség az együtműködésre és a motiváció – mérhető, ezért beszélek növekedésről illetve csökkenésről.

mindez fokozza az adott közösségen belüli együttműködési hajlandóságot és motivációt. A társadalmi tőke pedig - a pénzhez hasonlóan - konvertálható, vagyis életminőségre, jólétre és egyéb közösségi előnyökre váltható át. Érdekes dolog lenne megfigyelni azt, hogy egy adott közösség felhalmozott társadalmi tőkéjét mire váltja át? Négy változónk (bizalom, identitás, együttműködés, motiváció) magas szintje kifejeződik például jólétben (termékeny gazdaság, tiszta környezet, közbiztonság), politikai nyomasztó gyakorlatok képességében (összefognak bizonyos közösségi célokért) vagy, ahol a közösség egy állam keretein belül kisebbségben van, ott a fennmaradásban (pl.: kárpátaljai magyarság - ellenállás az asszimilációs törekvésekkel szemben). Pozitív körforgás esetében tehát a bizalom, az identitás, az együttműködési hajlandóság és motiváció (célorientáltság és teljesítményigény) egymásra gyakorolt hatása gyarapítja a társadalmi tőkét éppen úgy, mint ahogyan a szorgalom, a kreativitás, a kitartás és nem utolsósorban a szerencse hízolja jó esetben például a pénztőkénket (a társadalmi tőke koncepcióban viszont a szerencsének nincs szerepe). A négy elem egymást támogatja vagy - szerencsétlen esetben - erodálja, más kifejezéssel élve egymással interakcióba lépnek. A közösségen belüli bizalom az identitás erősödéséhez vezet, mindez együttműködési hajlandóságunkat is táplálja, nem beszélve a motivációról, amiért egymással kooperálunk. Amennyiben a fenti négy összetevő valamelyike hiányzik vagy hiányos, akkor a társadalmi tőke nem gyarapodik megfelelő mértékben. A gondolatmenet itt még nem ér véget, ugyanis a fenti négy alkotóelemet (változót) is még további komponensek befolyásolják. Ezek a történelem és tradíciók, a kultúra és az értékek, a normák és törvények valamint a politikai akarat és az oktatás. Ezekben közös, hogy az alkotóelemek mindegyikére külön-külön is hatnak (ez visszafelé már nehezebben kimutatható – a bizalom, vagy mondjuk a motiváció nehezen befolyásolja a történelmet), viszont nem igazán mérhetők. Az egész tehát függő és független változók ok-okozati összjátéka. A feladat, megtalálni a valódi oksági összefüggést a társadalmi tőke komponensei közötti egymásrahatást illetően valamint megtalálni az oksági összefüggést a társadalmi tőke gyarapodása és a gazdasági fejlődés, illetve a társadalmi tőke mennyisége és az életminőség alakulása (társadalom-gazdaság-politika) között. Tovább lépve: a közösségen belüli bizalom, identitás, együttműködési hajlandóság és motiváció magas foka különböző egyéni emberi tőkék felhalmozódását bizonyítja. Igazat kell adjak azoknak¹¹ akik úgy vélik, az egyéni tőkék növekedése – például tudás (kompetencia) tőke, kulturális (vagy kulturáltsági) tőke, kapcsolati tőke és a többi – hozzájárul a társadalmi tőke növekedéséhez. Itt újra felfedezhető egyfajta visszaható folyamat: egyének saját maguk növelik humán tőkéiket, mint például a tudás tőkét, a kulturális tőkét, a kapcsolati tőkét, így hozzájárulnak közösségük társadalmi tőkéjének növeléséhez. Amely közösség pedig társadalmi tőkében gazdag, ott az egyén is könnyebben növelheti saját egyéni tőkéit (tudását, mert a tanuláshoz ösztönzést kap, átveszi a közösség kultúráját), ugyanis erre ösztönzi a közösség. Egyszerűen kifejezve közösségi háttérének köszönhetően növeli az egyén tudás tőkéjét (megy egyetemre), kapaszkodik egyre feljebb a társadalmi hierarchiában.¹²

Mindezek után álljon itt az én saját társadalmi tőke megfogalmazásom: „A társadalmi tőke több összetevőtől és az azokra ható tényezőktől befolyásolt emberi cselekedetek tudatos vagy tudattalan szinkronizációjának köszönhetően gyarapodik. Egyfajta szervező elv eredményeként a bizalom, az identitás, az együttműködési hajlandóság és motiváció (célorientáltság és teljesítményigény) egymással kölcsönhatásba kerülnek, egymást

¹¹ Bourdieu, T. W. Schultz,

¹² A társadalmi tőke és az iskolai végzettség összefüggései. Igen becsülendő az az egyén, aki egy kevés társadalmi tőkével rendelkező közösségből ki tud törni és a közössége által előre elrendeltetnél magasabb egzisztenciát képes elérni.

erősítik, pozitív körforgást hoznak létre, így mozdítván elő az adott közösség (és benne az egyének) gazdasági és morális haladását.”

Mérhető-e a bizalom, az identitás, az együttműködési hajlandóság és a motiváció? Bizonyítottan igen.¹³ Véleményem szerint e négy alkotóelem (bizalom, stb.) megmutatja a társadalmi tőke lényegét, vagyis a négy egység talán nem elég, de elégséges ahhoz, hogy mérhető bizonyosságot kapjunk bizonyos társadalmi összefüggésekről. Amennyiben a négy elem mérhető, akkor mérhető a társadalmi tőke is! Amikor tehát azt a kijelentést teszem, hogy Magyarország társadalmi tőkében szegény ország, akkor ezzel azt állítom, hogy az itt élő emberek egymás közötti viszonyaiban kevés az olyan lehetőség, ami a gazdasági és morális (tehát jóléti) fejlődést serkenti, mozgatja. Egyszerűen kevés társadalmi, gazdasági, politikai előnyre átváltható humán tőkével rendelkezünk.

Főbb állítások:

- A társadalom, a gazdaság és a politika egymásra hatnak.
- Emberek egymás közötti viszonyai (egy adott közösségen belül) nagymértékben befolyásolják a gazdaságot (és ezáltal a politikát is).¹⁴
- Nem a rossz gazdasági mutatók és a rossznak vélt kormányzás miatt lép fel bizalmatlanság, identitászavar, gyenge együttműködési hajlandóság, motivátlanság egy adott társadalomban, hanem fordítva.
- A magyar társadalmat bizalmatlanság,¹⁵ identitászavar, boldogtalanság,¹⁶ motivátlanság jellemzi.
- A társadalmi tőke méréséhez elégséges összetevők: bizalom, identitás, együttműködési hajlandóság, motiváció. Ezek mérhetők, így a társadalmi tőke is mérhető és tudatosan gyarapítható.
- A társadalmi tőkéjét egy közösség különböző előnyökre válthatja át: jólétre, életminőségre, politikai nyomásgyakorlásra és egyebekre (vagyis ezek a társadalmi tőke felhalmozódásának tünetei).
- A társadalmi tőke felhalmozásához egyéni emberi tőkék megléte szükséges (kulturális tőke, tudás tőke, kapcsolati tőke és a többi), ahol pedig a közösség társadalmi tőkében gazdag, ott az egyén is könnyebben halmozhatja fel saját egyéni tőkéit, más szóval egy társadalmi tőkében gazdag közösség jobban inspirálja, motiválja az egyént is. Amikor az egyén sajátmagába investál (pl.: tanulás, kapcsolatépítés stb.), akkor egyben közössége társadalmi tőkéjébe is befektet.

A kutatás, mint az elmélet próbája

Elsőként a fontosabb kifejezéseket szeretném vázlatosan körülírni:

Életminőség. Életminőség alatt értem mindazt, ami a jó életet, a jó érzést biztosítja nekünk egy adott közösség (vagy társadalom) tagjaként. Olyan társadalmi produktumok összessége, amelyek a jó érzést generálják. Tartós gazdasági fejlődés vagy az elért színvonal megtartása, az ehhez tartozó morális mutatókkal együtt. Gazdasági mutatóként mérhetjük a GDP-t és a foglalkoztatást (munkavállalók-munkanélküliek aránya). Morális mutatóként mérhető (elemezhető) a közbiztonság, közösség területének állapota (vagyis mennyire óvják, érzik magukénak a helyet, ahol élnek?). Vizsgálhatjuk itt még a közösségi életben való részvételi kedvet (civil szervezetek, karitatív tevékenységek). Ezek a társadalmi produktumok megmutatják (tüneti jelleggel) a társadalmi tőke mennyiségét.

¹³ Tárki: http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/gazdkult_elemzeszaro_toth.pdf, Collegium Budapest, Csepeli-Praszák 2011, stb.

¹⁴ Ennek bizonyítására most csak Fukuyama „Bizalom” című nagysikerű könyvét hoznám fel.

¹⁵ http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/gazdkult_elemzeszaro_toth.pdf (letöltés: 2011. 11. 28)

¹⁶ Fromann, 2010.

Bizalom. A bizalom nem más, mint kiszámítható pozitív elvárás. Amennyiben e három dolog valamelyike nincs meg – valaminek várható bekövetkezése nem kiszámítható, nem pozitív és nem fogalmazódik meg elvárásként, elvész a bizalom.

Identitás. Kötődés a közösséghez. Bizonyos társadalmi produktumok, szimbólumok (nyelvi, zenei, tárgyi), egy adott közösséghez köthetők. Ezekhez a közösség tagjai ragaszkodnak, azokra jó érzéssel gondolnak, s így a tagok a kisebb-nagyobb mértékben a közösséghez is ragaszkodnak, arra büszkék, de mindeközben más közösségeket és annak tagjait nem kezelnek ellenségként.

Együttműködési hajlandóság. Az együttműködési hajlandóság akkor tétetik igazán próbára, amikor a közösségek tagjai tudatosan vagy tudattalanul azt érzik, összefogásuk során egyrészt némi önzetlenséget kell mutatniuk a közösség érdekében, másrészről pedig ez az összefogás nem kecsegtet azonnali haszonnal (de hosszútávon mindenképp életszínvonal emelkedést hozhat). Ennek felismeréséhez önzetlen, szinte vallásos felfogás felismerés szükséges. Az együttműködésre való hajlandóságot kifejezi például a közösségen belüli szerveződések (civil szervezetek, érdekérvényesítő társulások, önszerveződés, elesettek támogatása) mennyisége és minősége. A konformitás is e változó alatt ragadható meg talán a legjobban – mennyire igazítják a közösség tagjai cselekedeteiket mások cselekedeteihez?

Motiváció. Célorientáltság és teljesítményigény. A motiváció nem egyéb, mint a célélérés tudatos vagy tudattalan szándékának és a teljesítmény utáni igénynek a keveréke. A célnak manifesztálódnia kell. „A motívum cselekvési program, mely addig hat, amíg kielégületlen. Mihelyt a cselekvés megvalósul, a motívum kielégül, és nem motívum többé.”¹⁷

Kutatási okfejtésem nyilvánvalóan deduktív, hiszen felállítottam egy hipotézist (a társadalmi tőke és az életminőség alakulásának összefüggése) és ezt próbálom empirikusan bizonyítani. Az oksági összefüggés keresésekor nomotetikus magyarázattal próbálkozom, mert helyzetek vagy események általánosságaira keresem a magyarázatot, nem pedig egyetlen esetre. Ok-okozat közötti összefüggés akkor állhat fenn, ha a társadalmi tőke mennyiségének változása megelőzi a gazdasági és morális (életminőségi) változásokat. Azt szeretném bebizonyítani, hogy a társadalmi tőke mennyiségének változása oka, de nem kizárólagos oka az életminőség változásának. Természetesen globális trendek, világgazdasági mutatók, természeti katasztrófák is hatással lehetnek a fentiekre. Legfontosabb cél, hogy bizonyítást nyerjen, a fenti elmélet segítségével és megfelelő gyakorlati alkalmazásával a gazdasági folyamatok előre jelezhetők és változtathatók. A modell működőképességének vizsgálata tehát: életminőségi mutatók alapján (gazdasági és civil aktivitás) felmérünk egy közösséget, majd a társadalmi tőke elmélet mentén kérdőíves vizsgálatnak vetjük alá, a kapott eredményeket elemezzük. Az „életminőség” mérése beavatkozásmentes vizsgálattal elvégezhető, már meglévő statisztikai adatokra támaszkodva (GDP, munkavállalók-munkanélküliek aránya, közbiztonság, civil tevékenységek). A többi változó (bizalom, identitás, együttműködési hajlandóság, motiváció) pedig jól és ésszerűen kidolgozott kérdőíves (survey) vizsgálattal mérhető, itt számos, már megvalósult kutatás kérdéseit is fel lehet használni, kiegészítve a sajátjainkkal.¹⁸

Innentől két út áll előttünk:

¹⁷ Csepeli, 2003, 129.

¹⁸ TÁRKI, Collegium Budapest kérdőívei.

1. Összehasonlítás. A fenti elvek mentén két-három¹⁹ azonos adottságú (nagyság, lakosság jelleg) közösséget vizsgálunk, majd a kapott eredményeket kiértékeljük, összehasonlítjuk és megpróbálunk következtetéseket levonni.
2. Idősoros vizsgálat. Egy adott közösséget vizsgálunk (vagy két-három, de nem hasonlót) többször és elemezzük a változásokat. Itt kísérlet jelleggel tanulmányozhatnánk a tudatos társadalmi tőke növelésének hatásait (politikusi beavatkozás – civil kezdeményezések ösztönzése, mint például összefogásra buzdító kampány, tiszta környezet akció, stb).

Összefoglalva: kutatásaim során arra keresem a választ egyrészt, hogy mi is tulajdonképpen és hogyan mérhető a társadalmi tőke, másrészt, vajon a társadalmi tőke mennyisége, gyarapodása hogyan függ össze okságilag az életminőség alakulásával, ezek mi módon befolyásolják egymást. Hogyan hatnak, húzzák, illetve erodálják egymást a társadalmi tőke összetevői, úgy, mint a bizalom, az identitás, az együttműködési hajlandóság (természetesen a csoporttagok között) és a motiváció? A társadalmi tőke mennyisége befolyásolja az életminőséget (gazdaságot és politikát) vagy fordítva, a gazdaság és vele a politika formálja a társadalmi tőkét (közösségen belüli bizalmat, identitást, együttműködési hajlandóságot, motivációt)? A rossz gazdasági mutatók miatt tanúsítanak az emberek bizalmatlanságot egymással szemben vagy eleve a bizalmatlan légkör rontja a gazdasági mutatókat?

Vajon

- tényleg jobbak-e a gazdasági mutatók, jobb-e a közbiztonság, tisztább-e a környezet, magasabb végzettségűek-e az emberek, gazdagabbak-e az emberek ott, ahol a társadalmi tőke nagy mennyiségben van jelen, tehát a bizalom, az identitás, az együttműködés és motiváció foka magas?

A feladat ezen összefüggések kimutatása és bizonyítása.

Irodalom

Babbie, Earl: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata (Balassi Kiadó Budapest, 2003)

Bibó István: A kelet-európai kisállamok nyomorúsága (Kriterion Könyvkiadó, Bukarest–Kolozsvár, 1997).

Bibó István: Eltorzult magyar alkat, zsákutcás magyar történelem. In: Demokratikus Magyarország – Válogatás Bibó István tanulmányaiból (Magvető Könyvkiadó, Budapest, 1994).

Bourdieu, Pierre: Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája (Aula Kiadó Kft., Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, 1998).

Coleman, James S.: A társadalmi tőke az emberi tőke termelésében. In: Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája (Aula Kiadó Kft., Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, 1998).

Csányi, Vilmos: Az emberi természet (Vince Kiadó, Budapest, 2000.)

Csepeli György: A szervezkedő ember (Osiris Kiadó Budapest, 2003)

Csepeli György – Prazsák Gergő: El nem múltó feudalizmus (in: Húsz éve szabadon Közép-Európában, Konrad Adenauer Alapítvány, 2011, 264. old.)

Csepeli György – Vági Zoltán: Magyarország 2010: válság és tekintélyelvűség (Konfliktuskutató Intézet), elektronikus változat:

¹⁹ Terveim szerint Miskolc, Debrecen és Jena. Indoklás: nagyjából azonos nagyságú városok, ahol kiváló szociológia tanszékek működnek, ezek segítségére is számítok. Vagy: B.A.Z. megyei sváb és nem sváb falvak egyforma mintavételi eljárás szerint. Megtakarítások, eladósodottság, környezet tisztasága, közbiztonság, közösség érdekében végzett munka (köztér csinosítása, templomrenoválás, stb.), adakozás valamint az ingatlanárak szempontjából.

http://www.konfliktuskutato.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=304:magyarorszag-2010-valsag-es-tekindelyelvseg&catid=37:megjelenesek (letöltés: 2011. 11. 01.)

Fromann Richárd: Nemzetek boldogsága és annak forrása az Easterlin-paradoxon tükrében (Konfliktuskutató 2010.)

http://www.konfliktuskutato.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=270:nemzetek-boldogsaga-es-annak-forrása-az-easterlin-paradoxon-tuekreben&catid=30:nemzetek-europaja (letöltés: 2011. 12. 06.)

Fukuyama, Francis: Bizalom (Európa Könyvkiadó, Budapest, 2007).

Hankiss Elemér: Csapdák és egerek – Magyarország 2009-ben és tovább (Manager Könyvkiadó – Médiavilág, Budapest, 2009).

Hankiss Elemér: Proletár reneszánsz (Helikon Kiadó, Budapest, 1999).

Hankiss Elemér: Társadalmi csapdák (Gyorsuló idő sorozat; Magvető Kiadó, Budapest, 1979).

Hayek, Friedrich August von: A végzetes önhittség – A szocializmus tévedései (Tankönyvkiadó, Budapest, 1992).

Herendi György: Bizalmatlanság – társadalom és politika összefüggései Magyarországon (Egyetemi szakdolgozat, Miskolc, 2010.)

Kornai János – Bo Rothstein – Susan Rose-Ackerman (szerk.): Tisztesség és bizalom a poszt-szocialista átmenet fényében – A társadalmi bizalom megteremtése a posztszocialista átmenet időszakában (Nemzeti Tankönyvkiadó Rt., Budapest, 2005). A Collegium Budapest „Tisztesség és bizalom: elmélet és gyakorlat a posztszocialista átmenet fényében” című projektje alapján. A kutatás elektronikus változata: <http://www.colbud.hu/honesty-trust/index.htm> (letöltés: 2010. 01. 10.).

Lengyel György – Szántó Zoltán (szerk.): Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája (Aula Kiadó Kft., Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, 1998).

Losonczy Ágnes: Sorsba fordult történelem (Holnap Kiadó Kft., Budapest, 2005)

Magyarország története a 19. században (szöveggyűjtemény, szerk.: Pajkossy Gábor; Osiris Kiadó Budapest, 2003).

Merton, Robert K.: Társadalomelmélet és társadalmi struktúra (Osiris Kiadó Budapest, 2002)

Mérei Ferenc: Közösségek rejtett hálózata (Osiris Kiadó, Budapest, 1998)

Németh László: Kisebbségben (Magyar Élet Irodalmi Kiadóvállalat, 1942, II. kötet).

Perrow, Charles: Szervezetszociológia (Osiris Kiadó Budapest, 2002)

Raiser, Martin – Rouso, Alan – Steves, Franklin: A bizalom mérése a rendszerváltás kapcsán: 26 átmeneti gazdaság vizsgálati eredményei. In: Kornai János – Bo Rothstein – Susan Rose-Ackerman (szerk.): Tisztesség és bizalom a posztszocialista átmenet fényében – A társadalmi bizalom megteremtése a posztszocialista átmenet időszakában (Nemzeti Tankönyvkiadó Rt., Budapest, 2005) – tanulmány.

Romsics Ignác: Magyarország története a XX. században (Osiris Kiadó, Budapest, 2003).

Szekfű Gyula: Három nemzedék és ami utána következik (ÁKV-Maecenas, Budapest, 1989).

Széchenyi István: Hitel (Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1984, reprint kiadás).

Szűcs Jenő: Vázlat Európa három történeti régiójáról (Magvető Kiadó, Budapest, 1983).

Tocqueville, Alexis de: Az amerikai demokrácia (Európa Könyvkiadó, Budapest, 1993).

Uslaner, Eric M. – Badescu, Gabriel: Tisztesség, bizalom és jogi normák a demokratikus átalakulásban: miért tudja Bo Rothstein jobban megmagyarázni Svédországot, mint Romániát? In: Kornai János – Bo Rothstein – Susan Rose-Ackerman (szerk.): Tisztesség

és bizalom a posztszocialista átmenet fényében – A társadalmi bizalom megteremtése a posztszocialista átmenet időszakában (Nemzeti Tankönyvkiadó Rt., Budapest, 2005) – tanulmány.

Konfliktuskutató Intézet: Nemzeti tudat, nemzeti tragédiák. (Konfliktuskutató 2010.)
http://www.konfliktuskutato.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=276:nemzeti-tudat-nemzeti-tragediak&catid=32:konfliktusmonitoring (letöltés: 2011. 12. 06.)

TÁRKI: http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/gazdkult_elemzeszaro_toth.pdf
(letöltés: 2011. 11. 28)

http://index.hu/gazdasag/magyar/2011/11/01/magyarorszag_a_valsak_legnagyobb_vesztese/ (letöltve: 2011. 11. 01.)

Kovács Ildikó

Közösségi marketingprogramok hatása az élelmiszerek konyhasótartalmára

PhD hallgató, Egészséges Magyarországért Egyesület, Budapest

A konyhasó az egyetlen ásványi eredetű ízesítő anyag, amelyet nemcsak az ételek ízesítésére, hanem azok tartósítására is használnak. A só közkedveltsége annak is köszönhető, hogy a fűszerezett ételek ízét már kis mennyiségben is kiemelni, javítani tudja. Túlzott használatakor azonban a többi fűszer jellegzetes zamatát is képes elnyomni. A konyhasó (NaCl) 40%-ban nátriumból és 60%-ban kloridból származik, vagyis 1 g nátrium, 2,5 g konyhasónak felel meg.

A World Health Organization (WHO) ajánlása szerint a felnőtteknek naponta nem több mint 5 g konyhasót kellene fogyasztania. A tényleges konyhasófogyasztás azonban Európában ma lényegesen több, 8–12 g/fő/nap. Hazánkban a konyhasó használata a mindennapi ételkészítés során meghaladja a szervezet számára szükséges értéket. A 3. Országos Táplálkozási Vizsgálatban (OLEF 2003) a nők átlagos nátriumfelvétele 5,6 g/nap, a férfiaké 7,3 g/nap volt, ez napi 14,0–18,3 g konyhasónak felel meg.

A konyhasó mennyisége nemcsak az ételkészítés (konyhatechnológia) során túlozható el, hanem élelmiszer-választáskor is: a sófelvétel 75%-a élelmiszer-ipari termékekből, 10%-a eredeti élelmiszerekből származik, és 15%-a sózásból. Az étrendünkben nagy szerepet játszanak az iparilag feldolgozott és éttermi ételek, amelyek egyik nélkülözhetetlen összetevője a konyhasó, így az élelmiszeripar szerepe meghatározó a konyhasó-felvétel csökkentésében. Ezt felismerve a vezető országok (Nagy-Britannia, Finnország) nemzeti sócsökkentésre irányuló programokat szerveznek, együttműködve a kulcsfontosságú élelmiszeriparral. Ezen kívül számos élelmiszer-termelő és kiskereskedő is csatlakozott a „high salt consumption by product reformulation” (nagy konyhasótartalmú élelmiszerek átalakítása) címmel futó mozgalomhoz, amely – többek között – figyelemfelkeltő kampányokat, címkézési kezdeményezéseket foglal magában (1).

Hogyan csökkentjük az élelmiszerekben lévő konyhasótartalmat?

Technológiai kihívás az ipar számára, hogy a sótartalom fenntartása mellett az ízt és az egyéb minőségi jellemzőket, beleértve az élelmiszer-biztonságot is megőrizze. Az egyik megközelítés szerint a só mennyiségének fokozatos csökkentése a célravezető az élelmiszer-ipari termékekben. A konyhasó mennyiségének drasztikus, egy lépésben történő csökkentése esetén hajlamosak vagyunk ugyanis bizonyos szintű sónélkülözést elutasítani. Ha azonban a sótartalmat kis lépésekben redukáljuk, nem feltétlenül vesszük észre a különbséget, és fokozatosan hozzászokunk a kevésbé sós ízhez. 20–25%-os nátriumcsökkentésnél még lehetséges, hogy nem érezzük a különbséget, így a lépcsőzetes nátriumcsökkentés lehetne a leghatékonyabb módszer, ha minden gyártó megállapodna egy közös stratégiában, amit egyszerre hajtának végre.

Bizonyos mértékig az étkezési só (nátrium-klorid) is helyettesíthető más ásványi sókkal, amelyek nem tartalmazzak nátrium-, kálium-kloridot. Ugyanakkor más ásványi sók nem olyan intenzitásúak, mint a jól megszokott konyhasó, továbbá ezek utóízű, keserű vagy fémes ízt adhatnak. Az egyik mód a probléma megoldására a vegyületek keserűségének elmaszkírozása, vagyis ha az étel vagy termék ízének a fokozására sót kompenzáló gyógynövényeket, fűszereket és aromákat használunk (pl. citromfű, petrezselyem,

tárkony, fokhagyma, hagyma, citromlé, friss gyógynövény). A fokozatos sócsökkentéssel, valamint a nagy sótartalmú élelmiszerek helyettesítésével csökkenthető a feldolgozott élelmiszerekkel bevitt nátrium mennyisége.

A nátriumbevitel egészségre gyakorolt hatásai

A nagy konyhasófogyasztás magától értetődő velejárója a nagy nátriumbevitel, amely meghatározott kockázati tényezőt jelent a magas vérnyomás és szív-ér rendszeri betegségek, stroke, vesebetegség, renális eredetű osteoporosis, asztma, gyomorfekély kialakulásában. A nátriumfogyasztás és a vérnyomásérték közti összefüggés az életkor előrehaladtával növekszik (2).

A hipertóniabetegség nem gyógyszeres kezelésében a javasolt nátriumfelvétel 2–8 Hgmm-es csökkenése révén az ISZB (iszkémiás szívbetegség) következtében kialakuló halálozásban 16%-os, a stroke okozta halálozásban 22%-os kockázatcsökkentés érhető el. A Magyar Hypertonia Társaság állásfoglalása és ajánlása szerint a magas vérnyomás (hipertónia) kezelésénél alapvető szempont a nem gyógyszeres módszerek alkalmazása (optimális testtömeg elérése, nátriumbevitel csökkentése, rendszeres fizikai aktivitás, mediterrán étrend alapelveinek alkalmazása, alkoholfogyasztás moderálása), a megfelelő életmód kialakítása, mind az emelkedett-normális tartományú vérnyomással küzdő betegeknel (130–139/80–89 Hgmm), mind pedig a gyógyszeres kezelésre szoruló betegek terápiajában (3, 4).

Az életmód-terápiáktól dr. Barna István, a Magyar Hypertonia Társaság (MHT) főtitkára szerint a következőt remélheti a beteg: „a testtömegcsökkenés 5–10 Hgmm, a nátriumfelvétel csökkentése 2–8 Hgmm, az egészséges táplálkozás 8–10 Hgmm, a rendszeres fizikai aktivitás 4–10 Hgmm, az alkoholfogyasztás csökkentése pedig 2–10 Hgmm vérnyomáscsökkentést eredményezhet” (5). Így a csökkentett nátriumtartalmú étrend 10–14%-kal csökkentheti a hipertónia kialakulásának gyakoriságát.

A sófogyasztás mértéke és a vérnyomás között bizonyítottan összefüggés van mindkét nemnél, minden életkorban. Ez a kapcsolat mind normál, mind magas vérnyomással rendelkezőknél kimutatható (2).

Egy nemrégiben Zágrábban végzett kutatás arról számolt be, hogy az elegendő konyhasót (5 g/nap/fő) helyettesítheti a diéta úgy, hogy a beteg a táplálkozási szokásait megváltoztatjuk. A megvalósításhoz azonban rendelkezésre kell állnia friss zöldségnek és gyümölcsnek, valamint kellő mennyiségben kisebb nátriumtartalmú élelmiszereknek is, ami az élelmiszeriparra ró nagy felelősséget (6).

A magasvérnyomás-betegség kezelésének költséghatékonysági szempontjai

Egy oxfordi metaanalízis (7) egyértelműen bizonyította, hogy a magasabb vérnyomás egyenes arányosságban van a nagyobb morbiditással és mortalitással hipertóniás betegekben. Társadalmi teher szempontjából viszont az enyhén emelkedett vérnyomással élők jelentik a legfőbb problémát, ugyanis ők vannak a legtöbben (8). Elemzések szerint költséghatékonyság tekintetében ugyanolyan mértékű lenne az egész populáció vérnyomásának néhány Hgmm-rel történő csökkentése (pl. kis konyhasótartalmú étrenddel), mint minden tényleges hipertóniásnak felírni a hatásos gyógyszereket (9). A magasvérnyomás-betegség kezelésének költségeiből a legnagyobb arányt a gyógyszerek ára teszi ki, a különböző készítmények ára nagyságrendekkel különbözik, ezért a kezelés költségét előre nehéz kiszámítani. A kezelés összköltsége viszont kisebb lehet még akkor is, ha a drágább, de hatékonyabb szert írják fel. Egy vizsgálatban a nagyobb gyógyszerköltség ellenére a korszerű terápia alkalmazása mellett az egy éves kezelés végén 185 dollárnyi megtakarítást értek el a hagyományos kezelésekkel szemben (10). A beteg együttműködése meghatározó mind a költség, mind a hatékonyság terén, a korszerű

és egyszerűen alkalmazható gyógyszerformák a hipertónia terápiájában a költséghatékonyság alapvető eszközei, mert általuk nő a betegek együttműködése is.

Információk és a címkézés

Az étel- és ital-átalakítási és sócsökkentő programok célja a közvélemény tudatosságának fokozása a lehetséges káros hatások kiküszöbölésére, valamint a kis nátriumfelvételhez nyújtott étrendi javaslatok kidolgozása és eljuttatása a lakosság számára.

Bár az Európai Unióban a tápértékjelölés önkéntes (kivéve, ha tápanyag-összetételre vagy az egészségre vonatkozó állításokat tett a gyártó az étel- és ital-átalakítási és sócsökkentő programok célja a közvélemény tudatosságának fokozása a lehetséges káros hatások kiküszöbölésére, valamint a kis nátriumfelvételhez nyújtott étrendi javaslatok kidolgozása és eljuttatása a lakosság számára.

Egy uniós javaslat szerint az élelmiszerek csomagolásán a jövőben a mostaninál több információ lesz az összetételről, fel kell tüntetni többek között a tápértéket, a zsír-, a cukor- és a konyhasótartalmat. Az új szabályozás célja nem titokoltan az egészséges táplálkozás elősegítése és az étel- és ital-átalakítási és sócsökkentő programok célja a közvélemény tudatosságának fokozása a lehetséges káros hatások kiküszöbölésére, valamint a kis nátriumfelvételhez nyújtott étrendi javaslatok kidolgozása és eljuttatása a lakosság számára.

A termékkör bővítése, átalakítása, védjegyek

A szakmailag megalapozott, szigorú kritériumrendszer alapján felépített és működő tanúsító védjegyek a konyhasótartalom szempontjából is irányíthatják a fogyasztók figyelmét. Hazánkban is kaphatók olyan, multinacionális vállalatok által gyártott és forgalmazott élelmiszerek, amelyek az amerikai szív világszervezet (American Heart Association) ajánló logóját viselik, de ismert az ún. Szívbarát logóval rendelkező termékek köre is. A Szívbarát program (más kritériumok mellett) termékcsoportonként határozza meg a maximális nátriumtartalmat. Az étel- és ital-átalakítási és sócsökkentő programok célja a közvélemény tudatosságának fokozása a lehetséges káros hatások kiküszöbölésére, valamint a kis nátriumfelvételhez nyújtott étrendi javaslatok kidolgozása és eljuttatása a lakosság számára.

1. táblázat. Szívbarát kritériumok nátriumtartalom szempontjából

Élelmiszer-csoport	Nátriumtartalom max. [mg/100 g]
Száraztészta	40
Kenyérfélék	400
Zöldségkészítmények	120
Hús- és halkészítmények	5000 mg/100 g húsfehérjére számolva
Zsiradékok	100
Tejtermékek	400
Sajt	500
Konyhakész ételek	3000 mg/10 000 kJ (3000 mg/2400 kcal)

Jelenleg a Szívbarát termékek köre csekély, pályázati úton mindössze néhány termék szerezte meg ezt a megkülönböztető védjegyet. Biztató azonban, hogy a 2000 óta működő

finn szívbarát program komoly sikereket ért el, több száz szívbarát élelmiszer van forgalomban, és a programot a közétkeztetésre és vendéglátásra is kiterjesztették.

Jogszabályi változások

A Vidékfejlesztési Minisztérium és a Külügyminisztérium által a közelmúltban kiadott közlemény szerint a legfőbb eredmény, hogy a jövőben az előre csomagolt élelmiszereken minden esetben kötelező lesz feltüntetni a tápanyag-összetételi információkat, vagyis az energiaértéket; a zsír, a telített zsírsavak, a szénhidrátok, a fehérje, a cukrok és a konyhasó mennyiségét 100 grammra vagy 100 milliliterre vetítve. A gyártó ezek mellett más mennyiségre vonatkozó adatokat is feltüntethet.

A javaslat értelmében jobban olvashatóak lesznek a csomagoláson lévő feliratok: minden kötelező információt legalább 1,2 mm-es betűkkel kell feltüntetni; kivéve, ha a csomagolás legnagyobb felülete kevesebb, mint 80 négyzetcentiméter. Az ilyen termékek esetében legalább 0,9 mm-nek kell lennie a betűnek. Továbbá a nemzetközileg elfogadott és követett élelmiszerkódex szerint az élelmiszer nevét, a lehetséges allergének, a nettó tömeget és a lejárati dátumát mindig jelölni kell, a csomag méretétől függetlenül (11). Az élelmiszerek megjelöléséről szóló új uniós rendeletet – várhatóan – 2011. július 5-én az EP plenáris ülése fogadja el (12).

A nátriumszegénység jelölésére az alábbiak szerint van lehetőség: Nátriumszegény vagy sószegény jelző használható, ha az élelmiszer nátriumtartalma legfeljebb 0,12 g/100 g. Kifejezetten nátriumszegény vagy sószegény jelző használható, ha az élelmiszer 100 g-jának nátriumtartalma nem haladja meg a 0,04 g-ot. Nátriummentes vagy sómentes a termék, ha a nátriumtartalma maximum 0,005 g/100 g.

Sócsökkentésre irányuló programok – Valóban hatékonyak?

A legtöbb országban nemzeti kezdeményezésekkel igyekeznek csökkenteni a konyhasó (nátrium) felvételét, amely viszonylag új keletű, és így azok hatása a sófogyasztásra gyakran még nem tisztázott. Azonban Finnországban, ahol a sócsökkentési program már 1975 óta működik, kedvező hatást értek el felnőtt finnek átlagos sófogyasztásával kapcsolatban (12 g/nap helyett 9,3 g/nap a férfiaknál és 6,8 g/nap a nőknél). Másik példa az Egyesült Királyság, ahol a sócsökkentési programot 2003-ban vezették be, abban az évben az átlagos sófogyasztás 9,5 g/nap volt, míg 2008-ban ez már csak 8,6 g/nap.

STOP SÓ Nemzeti Sócsökkentő Program

Magyarország – csatlakozva az Európai Bizottság felhívásához – az élelmiszerek sótartalmának 16%-os csökkentését vállalta négy év alatt a lakosság által legszélesebb körben fogyasztott élelmiszercsoportokban.

A STOP SÓ kampány három alappillére a lakossági tájékoztatás, az ipari szereplők bevonása, és a sótartalomra vonatkozó címkék bevezetése. Nemzetközi példák alapján ezek az elemek egymástól függetlenül és egymásra hatva is hatékonyan csökkentik a sófogyasztást (13, 14).

a) A lakossági felvilágosító kampány fő célja a tájékoztatás és az egészségtudatos vásárlás elősegítése: mindannyian sokat tehetünk szakmánk gyakorlása során és életvitelünk, táplálkozásunk terén egyaránt. Kiemelt figyelmet kell fordítani arra, hogy a lakosság számára egyértelmű és világos legyen a túlzott sóbevitel és a hipertónia közötti összefüggés, és az a tény, hogy a magas vérnyomás a sóbevitel mérséklésével csökkenthető. Emellett fontos, hogy a lakosság ismerje meg és alkalmazza a nátrium és só közötti 2,5-szeres átszámítást, valamint keresse és válassza a kisebb sótartalmú feldolgozott élelmiszereket. Ehhez elengedhetetlen a sótartalom feltüntetése a

csomagoláson. Végül el kell érni, hogy a lakosság az otthoni főzés során az eddigieknél kevesebb sót használjon.

b) A kampány második alappillére a sótartalomra vonatkozó címkék bevezetése.

c) Szintén alapvető az ipari szereplők – gyártók, forgalmazók, kereskedők, vendéglátásban, közétkeztetésben érdekelt cégek – részére történő információ-átadás, és meggyőző kampány az általuk előállított/forgalmazott élelmiszerek, ételek sótartalmának csökkentése érdekében. Ez kiemelt szerepet kell, hogy kapjon a sócsökkentő programban, hiszen a sófogyasztás legnagyobb hányada a feldolgozott élelmiszerekből származik. Mivel a gyártóknak és a forgalmazóknak mindenekelőtt akkor lesz érdeke a termékeik sótartalmának csökkentése, ha megvan rá a lakossági igény, olyan kampány kidolgozása fontos, amelyben az ipari szereplők meggyőzése és a lakosság tájékoztatása párhuzamosan történik. A lakossági felvilágosító kampány növeli a lakosság ismereteit és így nő az igény az alacsonyabb sótartalmú termékek iránt. A növekvő lakossági igények és a termékjelölés okozta piaci nyomás pedig az egyik leghatékonyabb eszköz az élelmiszeripar motivációjának növelésére.

Mindazonáltal nem kétséges, hogy a sófogyasztás csökkentése a jelenlegi 14–18 g-os értékről az ajánlott napi 5 g-ra nem egyik napról a másikra fog megtörténni. Ugyanakkor a STOP SÓ Nemzeti Sócsökkentő Program mihamarabbi társadalmasítása alapvető fontosságú a kívánt cél elérésének érdekében, azaz rövid távon a lakossági sófogyasztás és a vérnyomás csökkentéséhez, hosszú távon a szív-érrendszeri és agyvérzésből eredő halálozás csökkentésére vezet, hozzájárulva a magyar lakosság európai uniós összehasonlításban rendkívül kedvezőtlen egészségi állapotának javításához.

Kutatási eredményeim

Az Egészséges Magyarországért Egyesület (EME) 2004 óta vesz részt a Szívünk Napja lakossági egészségnap rendezvényeken, amelyet 1999 óta minden szeptember utolsó vasárnapján rendeznek meg. A Szívbarát program megbízásából 2009-ben kardiopreventív táplálkozási tanácsadás mellett kérdőívvel felmérést végeztünk a Városligetben tartott rendezvényen megjelentek körében az életmódjukról és a táplálkozási szokásaikról alkotott véleményükről, valamint vizsgáltuk körükben a szív-ér rendszeri prevenciót is. Eredményeinket 54 férfi (25,6%) és 157 nő (74,4%) válaszai alapján ismertetem; átlagos életkoruk $58,2 \pm 12,5$ év, a legidősebb kérdőívet kitöltő 82,8 éves volt. A megkérdezettek több mint egyharmadát (35,1%) a 61–70 évesek, közel négyötödét (79,1%) az 51 év felettiak tették ki, 2,8%-uk községben, 16,1%-uk városban, 81,0%-uk a fővárosban élt. Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlásuk a következők szerint alakult: általános iskolát végzett 8,1%; szakiskolát végzett 23,2%; érettségizett 38,9%; felsőfokú végzettségű 29,9% volt.

Címkeinformációk szerepe az élelmiszer-vásárlás során

Felmérésemben azok aránya volt a legnagyobb, akik mindig megnézik, mibe kerül a termék: négy vásárló közül közel három minden élelmiszernél megnézi az árat (73,0%), hat vevőből egy (16,3%) pedig általában keresi azt. Tizenegy százalék volt azok aránya, akikre ez nem jellemző (4,3% néha; 6,6% soha nem nézi meg, mibe kerül az élelmiszer, amit megvesz). A minőség-megőrzési időt három vásárlóból csak alig kettő tartotta olyan fontosnak, hogy mindig megnézzék, mielőtt megveszi (64,9%). Az élelmiszerek összetételére a vevők harmada volt kíváncsi minden esetben (31,3%), általában további 36,0%-uk, így a harmadik harmadot (32,7%) azok alkották, akik néha, vagy egyáltalán nem nézték meg a termékek összetételét (19,0% és 13,7%). A tápanyagtartalomra vonatkozó információk közül hétre kérdeztem rá: a termék energia-, fehérje-, koleszterin-, telítettségi-, vitamin- és ásványianyag-, konyhasó-, valamint szénhidrát-tartalmára.

Leggyakrabban (39,3%) a termékek vitamin- és ásványianyag-tartalmát keresték a fogyasztók.

A konyhasótartalmat mindig figyelte a megkérdezett férfiak negyede (25,9%), ennél valamivel kisebb arányban voltak azok (22,2%), akik ezt soha nem nézték meg a címkén. A többiek általában vagy néha figyelték csak a kosárba kerülő termékek konyhasótartalmát. A nőknél ennél valamivel kedvezőbb a kép: közel minden harmadik nő (30,4%) figyelte minden alkalommal a konyhasótartalmat, és alig valamivel több, mint egynegyedük tartozott abba csoportban, ahol soha nem tették ezt (21,7%). A fennmaradók közül azok voltak többen, akik általában figyelték a konyhasótartalomra vonatkozó információt a címkén (28,6% vs néha figyelők 19,3%). Összességében elmondhatom, hogy egy olyan fogékony közösségben, mint a Szívünk Napja látogatói és ott a szűrési-tájékoztatási programokon aktívan résztvevők a címkén szereplő konyhasótartalomra vonatkozó információt alig minden harmadik (29,9%) megkérdezett figyelte. Soha nem nézte a konyhasótartalmat minden ötödik megkérdezett (21,3%), 28,4% általában és 20,4% csak néha figyelte ezt az adatot az élelmiszercímkén. A többi címkeinformáció iránti érdeklődés gyakorisága jó viszonyítást adhat az adatok értékeléséhez (1. ábra). Tekintettel arra, hogy feltételezésünk szerint a megkérdezett közösség felülreprezentálja a lakosságot a szív-ér rendszeri prevenció szempontjából, még sok teendője van a szakembereknek a felvilágosítás terén. Ha nem figyeli a lakosság a fogyasztani kívánt élelmiszer konyhasótartalmát, arról sem lesz egzakt képe, hogy mennyi (lehet) a tényleges konyhasóbevitel.



1. ábra. A címkén olvasott információk gyakorisága (n = 211)

Ezek az eredmények arra utalnak, hogy a sófogyasztás csökkentése időigényes folyamat, becslések szerint azonban a szerény csökkentéssel is lényegesen kevesebb szív-ér rendszeri betegség fordulna elő, ezzel is javítva a közegészséget.

Következtetések

A fogyasztók még mindig híján vannak a releváns információknak az élelmiszerek és tápanyagok tekintetében, pontos tájékoztatásukra minden lehetőséget meg kell ragadni. A túl sokféle jelölés a fogyasztók számára gyakran értelmezhetetlen, illetve számos termék nem tartalmaz adatokat a konyhasótartalomra vonatkozóan. Összességében úgy gondolom, hogy sokkal világosabb kommunikációra lenne szükség.

Az egységes fellépés érdekében akár bizonyos kötelezettségek bevezetése is szükséges lehet az ipar oldaláról. Szükséges lenne valódi közösségi marketing programmá alakítani a nemzeti sócsökkentő programot, minél több élelmiszer-ipari szereplő és civil szervezet bevonásával.

Irodalomjegyzék

1. The European Food Information Council (EUFIC): *Addressing salt intakes in Europe*. EUFIC Food Today August 2010. URL: <http://www.eufic.org/article/en/artid/addressing-salt-intakes-in-Europe/> (2010-09-10)
2. HE, F. J. – MACGREGOR, G. A.: Reducing population salt intake worldwide: from evidence to implementation. *Progr. Cardiovasc. Dis.*, 2010. 52(5): 363–382.
3. MHT-SZIB: A hypertóniabetegség felnőttkori és gyermekkori kezelésének szakmai és szervezeti irányelvei. *Hyperton. Nephrol.*, 2009. 13(S2): 81–168.
4. VÁGI ZS. – SALÁNKI P. – LELOVICS ZS.: A kardiometabolikus elváltozások korszerű étrendi terápiája. *Új Diéta*, 2011. 3–4: 20–22.
5. BARNA I.: Gondolat és valóság. Hipertónia körkép dr. med. habil. Barna Istvántól. *IME*, 2009. 8(9): 11.
6. PAVIĆ, E. – MARTINIS, I. – OREC, I. – VRDOLJAK, I.: Use and importance of salt in hospital nutrition. *Acta Med. Croatica*; 2010. 64(2):133-42.
7. MACMAHON, S. – PETO, R. – CUTLER, J. – COLLINS, R. – SORLIE, P. – NEATON, J. – ABBOTT, R. – GODWIN, J. – DYER, A. – STAMLER, J.: Blood pressure, stroke, and coronary heart disease. Part 1. Prolonged differences in blood pressure: prospective observational studies corrected for the regression dilution bias. *Lancet*, 1990. 335, 765–774.
8. MATOS L.: A hipertónia-betegség közegészségügyi jelentősége és kezelésének költség-hatékonysági szempontjai. *Háziorv. Továbbk. Szle*, 1997. 2: 56–57.
9. ROSE, G.: *The strategy of preventive medicine*. Oxford: University Press, 1992.
10. SKAER, T. L. – SCLAR, D. A. – ROBISON, L. M.: Effect of pharmaceutical formulation on health care expenditure for hypertension: a study of verapamil in a Medicaid population. *Curr. Ther. Res.*, 1993. 53: 256–264.
11. MTI/Origo: *Olvashatóbbak és részletesebbek lesznek az élelmiszer-címkék*. (2011-06-23) URL: <http://vallalkozoi.negyed.hu/vnegyed/20110623-a-jovoben-kotelez-lesz-feltüntetni-a-csomagolásokon-a-tapanyagok-összetétel.html> (2011-06-24)
12. eu2011.hu / Vidékfejlesztési Minisztérium Sajtóirodája: *Fogyasztóbarát címkék az európai élelmiszereken*. (2011-06-23) URL: <http://www.kormany.hu/hu/videkfejlesztési-minisztérium/hirek/fogyasztóbarát-cimkek-az-európai-élelmiszereken> (2011-06-24)
13. *Stop Só Kampany*. <http://www.stopso.eu/kampany.htm> (2011-06-25)
14. LELOVICS ZS.: Táplálkozás és egészség az egyén szintjén és a táplálkozáspolitikai tükrében. *Gyógyszertári Pract. Novum*, 2011. 15(1): 28–29.