

Nagy Zsolt

Szakmai anyag

HUMÁN SZOLGÁLTATÁSOK (TRÉNINGEK, MENTORÁLÁSOK) FEJLESZTÉSÉNEK VIZSGÁLATA PÜSPÖKLADÁNY TÉRSÉGÉBEN

Mivel felnőttképzés keretében 10 éve foglalkozom hátrányos helyzetű emberek felzárkóztatásával, testközelből látom ennek szükségességét. Jelen tanulmány megírását eddigi tapasztalataim alapozzák meg. Tapasztalható, érzékelhető, hogy a vidéki Magyarországnak nincs más lehetősége csak az emberi erőforrás fejlesztése, élethelyzetek és életkörülmények javítása, ami által javulhat a vidéki kistelepüléseken élő emberek életminősége.

A következőkben egy elméleti megalapozást követően a hátrányos helyzetű térségben, (kiemelten Püspökladány térségében) ezáltal hátrányos helyzetű személyek részére tartott fejlesztések hatékonyságát, eredményeit mérni kívánó kutatás eredményeinek ismertetésére kerül sor.

I. Elméleti háttér

Általánosságban elmondható, hogy a munkaerőpiacon számos olyan ember van jelen, aki valamilyen személyes vagy élethelyzetből adódó indok miatt egyáltalán nem, vagy csak nagyon nehezen tud elhelyezkedni. A munkaadók szívesebben alkalmaznak olyan munkavállalót, aki fiatal, jól képzett, van némi munkatapasztalata, de nem mindenki rendelkezik ilyen jellemzőkkel. Kiemelkedően nehéz helyzetben vannak az alacsony végzettségű emberek, a roma emberek, a hátrányos helyzetű térségben élők, a valamilyen fogyatékkal, betegséggel élők, megváltozott munkaképességűek, továbbá néhány demográfiai csoportok, főként életciklusokhoz köthetően (pl. gyermeket vállaló nők, a fiatalok és az idősebb munkavállalók). Az egyéni élethelyzetet pedig még nehezíti, ha valaki periférikus területen él, hiszen ez tovább rontja az esélyeket a munkaerő-piacon.

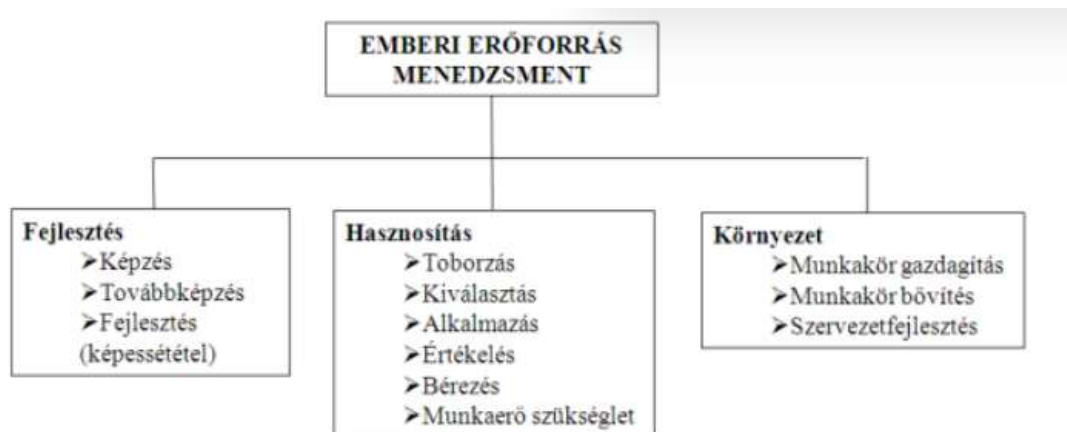
A téma kidolgozása szempontjából elengedhetetlen az alapfogalmak tisztázása. Ezek közül legfontosabb az emberi erőforrás, annak fejlesztése, az ezzel kapcsolatos tevékenységek stratégiája, a fejlesztés céljai.

1.1. Emberi erőforrás

Az emberi erőforrás menedzsment (EEM) a modern megközelítése annak a tevékenységnek, amivel régebben a személyügy foglalkozott. Emberi erőforrásokon értjük a népesség egészében felhalmozódott értékteremtő képességek összességét. Vagyis az egész népesség az emberi erőforrások hordozója, minden emberi képesség, ami az egyén sajátja számos intézményes és intézményen kívüli erőfeszítés eredménye, ami többféle értéket képes teremteni (Bokor et al. 2007).

A szervezetek számára nélkülözhetetlenek az alapvető termelési tényezők, hiszen versenyképességüket határozzák meg. Az emberek (mint termelési tényezők) szervezeti szerepének felértékelődése az elmúlt évtizedben – a technológiai és társadalmi fejlődés következtében – jelentősen felgyorsult. Az emberi erőforrás (továbbiakban EE) stratégiai szempontú menedzselése egyre inkább központi kérdéssé vált számos szervezetnél (Karoliny-Poór, 2010).

1.1.1. EE fejlesztés fogalma



1. ábra: EE fejlesztés helye a menedzsment funkcióin belül (Forrás: Szeghegyi, é.n. 113.o.)

Az EE fejlesztése – értelemszerűen – a HR menedzsment hatáskörébe tartozik, ahogy az 1. ábra is mutatja.

Az EE fejlesztés tehát azt jelenti, hogy az egyén képes legyen a megkívánt magatartás elérésére. Ha munkavállalói szempontból nézzük, akkor részéről egy jó teljesítmény nyújtása az elvárt viselkedés, munkáltatói oldalról pedig az a képesség, hogy dolgozói adaptálódjanak a gyorsan változó környezethez, elvárásokhoz. Az alkalmazkodás szükségszerűsége vitathatatlan, hiszen a technológia, a stratégiai folyamatosan változik. Az EE fejlesztés

szervezetfejlesztésnek is tekinthető, mivel a munkatársak tanulása következtében a szervezet is folyamatos változásnak van kitéve (*Szeghegyi, é.n.*).

Matiscsákné az EE fejlesztés céljait bővebben értelmezi:

- megfelelően képzett alkalmazotti gárda biztosítása,
- a versenyképesség növelése,
- a szervezeti rugalmasság növelése,
- az attitűdök és a motiváció módosítása (*Matiscsákné, 2016*).

A fejlesztés a dolgozók képzése, továbbképzése, fejlesztése által történik. A képzés, továbbképzés az ismeretek bővítésére, a tudás megszerzésére irányul, általában alacsonyabb képzettségű munkavállalók számára. Cél ilyenkor az, hogy az alkalmazottak elsajátítsák a jobb munkavégzés technikáit, folyamatait, a teljesítmény növelését megcélozva. A fejlesztés elsősorban a vezetők és szakemberek képességfejlesztését szolgálja, szintén a hatékonyság érdekében. A teljesítmények javítása szempontjából alapvető fontosságú a képzettség, a végzettség, a képesítés, vagyis az ismeretek; a tapasztalat, a gyakorlat, összefoglalóan a készség és a fizikai, pszichés feltételek, vagyis a képességek fejlesztése.

Idődimenzióit tekintve a képzés a jelenidejű tevékenység eredményesebb, hatékonyabb elvégzését segíti elő. A fejlesztés inkább a jövőre irányuló, vagyis a következő időszak feladatainak jobb ellátása nevezhető meg célkitűzésként. A jövőre orientáló fejlesztés stratégiai célokhoz kapcsolódik. Ez a képzés „azt a jövőben igényelt ismeretet és jártasságot célozza meg, amely nem minden tekintetben azonos azzal, ami a múltban érvényben volt.” A fejlesztés célja ekkor „egy olyan fontos és alkotó jellegű folyamat kialakítása a szervezet tagjai körében, amely a jövő szempontjából szükséges és fontos ismeretek és jártasságok keresésére ösztönzi őket.” (*Zsoldos, 2004. 386.o.*)

Fejlesztés hatékonyságának a feltételei:

- *Megfelelő hozzáállás* szükséges ahhoz, hogy az egyén a készségeivel az értékteremtő folyamathoz megfelelő mértékben hozzájáruljon.
- Maguk a szervezetek is változnak, változási kényszer alatt állnak. A rugalmasabb hatékonyabb szervezet gyorsabban képes reagálni a kihívásokra. A szervezeti kihívásoknak megfelelően az alkalmazottak szerepköre is változik. Ez a folyamat az alkalmazottaktól nagyobb *felelősségvállalást*, döntésképeséget igényel.

- Megfelelően *illeszkedik* a szervezet humánpolitikájába.
- *Stratégiai megfontolásokon* alapul. Figyelembe veszi, hogy a szervezet milyen felkészültséggel rendelkező munkaerőt tud a jövőben hatékonyan foglalkoztatni.
- *Releváns*, azaz a képzés módszerének és tematikájának meghatározásakor csak valós igények kielégítését veszi figyelembe.
- *Problémacentrikus*, arra koncentrál, hogy hol vannak olyan hiányosságok a tudás, illetve a készségek terén, amelyek az elégtelen munkavégzéshez vezethetnek.
- *Tevékenység, és eredmény orientált*, ami alatt azt értjük, hogy világos célokat tűzünk ki. A célok meghatározásánál definiálni kell, hogy a képzésben résztvevők hogyan tudják hasznosítani az elsajátított ismereteket munkavégzésükben.
- *Teljesítmény centrikus*, azaz meghatározó legyen a képzés eredményeképpen létrejött teljesítményjavulás.
- *Folyamatos*, vagyis nem egyszeri akció, hanem egy állandó folyamat (*Elbert et al. 2003*).

Az EE fejlesztés mikéntjét és irányát befolyásolja a munkavállalói elvárások változása (pl. mobilitási igény, az életminőség javulására, önmegvalósításra irányuló törekvések) (*Szeghegyi, é.n.*)

Az EE fejlesztések során számos döntést meg kell hozni, ezek:

- Kik a fejlesztés alanyai? (Kompetenciamérések, teljesítményértékelések, tehetségkiválasztási módszerek alapján meghatározva.)
- Milyen kompetenciaterületek legyenek hangsúlyosak? (szakma, technológiai, módszertani, vezetői, stb.)
- Milyen képzésfajták célszerűek? (belső képzések, külső tanfolyamok, iskolarendszerű, stb.)
- Kik a fejlesztés aktív közreműködői, lebonyolítói? (külső, belső)
- Mi legyen a tartalom és a kapcsolódó módszertan? (témakörök, forma, metodika)
- Időbeni ütemezés?
- Költségek (*Matiscsákné, 2016*).

Nemzetgazdasági szempontból, szintén versenyképességi dimenziót szem előtt tartva elengedhetetlen a munkaképes korú népesség fejlesztése, hiszen a gazdasági változásokhoz való alkalmazkodás csak úgy lehetséges, hogy a munkavállalók felkészültek legyen, szakmailag és képességeiket tekintve is. Európai Unió csatlakozásunkkal források is nyíltak annak érdekében, hogy a munkaerő-piaci fejlesztések minél hamarabb valósuljanak meg. Az uniós célok a munkanélküliek munkaerő-piaci integrációját, a gazdasági és a társadalmi kohézióját segítik, a következő célkitűzésekkel:

- Az aktív munkaerőpiac fejlesztése.
- Tartós munkanélküliség megelőzése.
- Fiatal korosztályok segítése a munkaerőpiacba való bekapcsolódásba.
- Foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása.
- A szakképzés és élethosszig tartó képzés elősegítése, fejlesztése.
- A nők foglalkoztatásának erősítése (*Bognár et al., 2001*).

Az emberi erőforrás menedzsment végső célja a szervezeti teljesítmény létrejöttének biztosítása. Minden szervezet hosszú távú, általános célja a fennmaradás és a növekedés. A szervezetek csak akkor érhetik el céljaikat, ha versenytársaiknál eredményesebben és hatékonyabban elégítik ki saját és érintettjeik igényeit. A szervezeteknek eredményességet és hatékonyságot kell felmutatniuk, melyhez az alkalmazottak is nagyban hozzájárulnak. Ezek formája és konkrét tartalma időről időre módosul, valamint szervezetenként változik. A leggyakrabban előfordulók között olyan alapvető EE célok találhatók, mint pl.:

- a szervezeti célok elérésének támogatása,
- a szervezet számára jól képzett, motivált alkalmazottak biztosítása, azok megtartása,
- a munkatársak tudásának és képességeinek hasznosítása,
- a lehető legnagyobb mértékű alkalmazotti elégedettség kiváltása,
- az etikus és társadalmilag felelős magatartás megvalósulásának támogatása stb.

Az emberi erőforrásokhoz kapcsolódó részcélok, szándékok megjelenhetnek elvi jellegű megfogalmazás formájában. Ide tartozik, amikor a munkavégzés minőségét úgy próbálják fenntartani és fejleszteni, hogy az kívánatosá tegye a szervezethez tartozást, vagy hatékonyan alkalmazni a munkatársak szaktudását és képességeit. Emellett arra is célszerű nagy hangsúlyt fektetni, hogy a lehető legnagyobb mértékben biztosítsák az alkalmazottak

elégedettségét is (például munkahelyi légkörrel, munkakörnyezettel, közvetlen főnökkel, javadalmazási csomaggal stb.) (Karoliny-Poór, 2010).

1.1.2. EE fejlesztés céljai, kérdéskörei

Az emberi erőforrás fejlesztés végső célja – ahogy a fentiekben már részleteztem – az egyén képességeinek, készségeinek, tudásának fejlesztése. Egy sikeres szervezetnek versenyképesnek kell lennie, lépést tartani a technológiával. A dolgozók tudása, képességei, készségei az idő előrehaladtával nem avulhatnak el. A munkavállalók folyamatos fejlődésének alapja a képzéseken való részvétel. A fejlesztések jelentősége egyre nő, melynek okai lehetnek a gyors műszaki-technikai fejlődés, mely elősegíti a munkafolyamatok gépesítését, az automatizálódását, szervezetek növekvő komplexitása, a gyorsan változó társadalmi/gazdasági feltételek, illetve a növekvő minőségi igények (Klein, 2004).

Az emberi erőforrások fejlesztését, az igények megállapítását, felmérését, illetve kielégítését egy háromlépcsős modellben lehet szemléltetni:

1. *Szervezeti szintű elemzés*: fontos külső és belső tényezőket vizsgál (pl. üzleti környezet, vállalat küldetése, stratégiai céljai, szervezeti felépítése, stb.)
2. *Munkafeladat elemzés*: a szervezeti folyamatok és munkafeladatok analízise megmutatja, hogy melyek a szükséges ismeretek, képességek és készségek.
3. *Egyéni elemzés*: az egyes munkatársak állnak a fókuszban (Matiscsákné, 2016).

A fejlesztési igények felméréséhez különböző módszerek alkalmazhatóak:

- *Interjúk*, amelyekkel felmérhető, hogy az adott dolgozó milyen ismeretek vagy készségek fejlesztését tartja szükségesnek, milyen fejlesztési eszközökkel.
- *Kérdőívek*, amelyeknél jellemzően a szükséges készségek listájából kell kiválasztani azokat, amelyek fejlesztésre szorulnak.
- *Megfigyelések*, amely a munkavégzés során mutatott viselkedésre irányulnak: a munkatársak feladatvégzés közbeni magatartására irányulnak.
- *Fókuszcsoportok*, amelyek a különböző szervezeti egységek, eltérő tapasztalatokkal és háttérrel rendelkező munkatársai mondhatják el fejlesztési szükségleteiket.
- *Dokumentumelemzés*, amely során írásos anyagokat (hiányzások, balesetek, fluktuáció, stb.), kimutatásokat, egyéni teljesítményértékeléseket elemeznek (Matiscsákné, 2016).

A fejlesztés kimeneteleit Landy és Conte (2010) három területen határozta meg:

- *Kognitív kimenetel*, ami a tudást, szabályokat, tényeket jelenti.
- *Készség alapú kimenetelek*, amelyek a tevékenységhez szükséges folyamatos ismeretét jelentik.
- *Affektív kimenetelek*, amelyek viselkedésre irányulnak.

1.1.3. A képzési és mentorálási igények forrásai, folyamatának résztvevői

A folyamatos fejlődést a képzések szervezése és azokon való részvételek biztosítják. *Muchinsky (2009)* szerint a képzés egy olyan folyamat, amely által a munkavállalók ismeretei és készségei fejleszthetőek. Alapja a tanulás, amely egy relatív viselkedés és emberi készségbeli változás, ami tapasztalatok és gyakorlás révén alakult ki.

A képzések, fejlesztések és mentorálás célja elsősorban, hogy a szervezeteket támogassa abban, hogy munkatársaik lehető a leghatékonyabban járuljanak hozzá a szervezeti sikerhez. Ebből a szempontból az is lényeges, hogy a szervezet emberi erőforrás szükségletének kielégítése, valamint a fejlesztések segítsék a változásokhoz való alkalmazkodást. Éves intervallumban érdemes meghatározni a személyi állomány képzését és fejlesztését, és ehhez illeszteni a szükséges erőforrásokat. A képzési, mentorálási igény megjelenhet:

- a munkavégzés során felhalmozódott tapasztalatok alapján;
- képzési terv alapján;
- struktúraváltás miatt;
- stratégiához igazodó humán erőforrás szükségletből adódó igények alapján;
- betanító képzés, tájékoztatás és beillesztés során;
- teljesítményértékelés rendszeréből adódóan;
- karriertervezés során (*Bakacsi et al, 2004*)

1.1.4. EE fejlesztés folyamata

Az emberi erőforrás fejlesztésének lépéseit a következő ábráról jól lehet leolvasni. Az igények felmérésétől több, de többszöri visszacsatolást igénylő lépéseken keresztül juthatunk el az értékelésig és utánkövetésig.



2. ábra: Az EE fejlesztésének folyamata (Forrás: Matiscsákné, 2016.)

Muchinsky (2009) szerint a fejlesztési folyamat ennél egyszerűbb, hiszen csupán négy eleme van:

1. Képzési szükségletek azonosítása és az általános célok meghatározása;
2. A konkrét program megtervezése;
3. A program megvalósítása;
4. A program értékelése.

Az alapfogalmak között rendkívül fontos szerepet tölt be a mentorálás, mely nem más, mint egyfajta EE fejlesztési eljárás, melynek célja a beilleszkedési folyamat és a fejlődés segítése a szervezeti szükségletek, célok és az egyéni célok, fejlődési potenciálok összehangolásával, valamint a felhalmozódott tapasztalati tudás átadása a következő nemzedékek számára, a tudatos utánpótlás-nevelés (Matiscsákné, 2012).

A mentorálás egy tapasztalt, szaktudással rendelkező egyén és az új belépő között létrejött kapcsolat, melynek célja az újonc szakmai fejlődése. Mentorálási feladatokkal célszerű

olyan személyt megbízni, aki nem csak szakmailag, hanem interperszonális készségeiben is alkalmas. A mentori feladatok ellátásához nem kizárólag a munkaköri feladatok széleskörű ismerete és megfelelő gyakorlati ismeret szükséges, hanem kommunikációs és konfliktuskezelési készség is. Az új belépő szakmai/munkaköri integrációjának a célja, hogy az egyén tisztában legyen a szervezetben betöltött szerepével. Ahhoz, hogy a szervezet szerepét megismerje és azonosuljon vele a következők megértésében kell segítenie a mentornak az új dolgozót:

- Pontosan tudja, mekkora a felelőssége, milyen feladatokat és projekteket kell teljesíteni.
- Tisztában legyen az egyes részfeladatok elvégzésének módjával, terjedelmével.
- Tisztában legyen vele, hogyan működnek azok az eszközök, amelyeket a munkája során használ (számítógép, programok).
- Tudja, hogyan szerezzék meg a munkájához szükséges erőforrásokat (pl. eszközök, információk), tudja, hogy hogyan kitől kérjen támogatás, segítséget, ha a helyzet megköveteli.
- Tisztában legyen vele, mit várnak el tőle a felettesei (*Kozák, 2011*).

Amennyiben nem szervezeti mentorálásról beszélünk, úgy a mentorálás adott személyre, vagy személyek valamely ismérvek szerinti csoportjára vonatkozó, személyre szabott tanácsadás, szakmai és pszichológiai támogatás, az érintettek igény szerinti segítése a teljes munkaerő-piaci integráció során (*Módszertani útmutató, 2018*).

1.2. Felzárkóztatás, esélyegyenlőség

A felzárkóztatás szükségességének tárgyalását megalapozva elengedhetetlen, hogy szóljunk a hátrányos helyzet fogalmáról.

1.2.1 Hátrányos helyzet

A munkaerőpiacon számos olyan ember van jelen, aki valamilyen személyes vagy élethelyzetből adódó indok miatt egyáltalán nem, vagy csak nagyon nehezen tud elhelyezkedni. A munkaadók szívesebben alkalmaznak olyan munkavállalót, aki fiatal, jól képzett, van némi munkatapasztalata, de nem mindenki rendelkezik ilyen jellemzőkkel. A következőkben áttekintésre kerül, hogy a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek milyen sajátosságokkal írhatóak le, milyen jellemzőik vannak, mely csoportok a legveszélyeztetettebbek.

A közbeszéd a hátrányos helyzetet általában úgy értelmezi, hogy az egyének, illetve közösségek művelődési, kulturálódási lehetőségei korlátozottak, amelynek oka valamilyen gazdasági, társadalmi, települési hátrány, illetve egyéni gondok, problémák (pl. betegség, rokkantság, stb.) okozhatják. De általában hátrányos helyzetűnek ítélik az átlagnál népesebb családot, az alacsony jövedelmet, az oktatási-kulturális intézmények hiányát, stb.

Szociológiai szempontból a hátrányos helyzet fogalma deprivációként, mint valamitől való megfosztottság értelmezhető. Olyan relatív lemaradást jelent, amely nem csak jövedelmi, hanem egyéb hátrányokra is vonatkozik. A többszörösen hátrányos helyzet pedig olyan személyekre vagy családokra utal, akiknél egynél több hátrány (pl. alacsony jövedelem és rossz egészségi állapot) figyelhető meg. A hátrányok halmozódása különösen megnehezíti az abból való kitörés lehetőségét (*Andorka, 2006*).

A szociológiailag értelmezett hátrányos helyzet nem választható el a munkaerő-piaci hátrányos helyzet fogalmától. A hátrányos helyzet kialakulásánál több tényező is szerepet játszik, ezek:

- *A családi életciklusból* adódó hátrányok, pl. három vagy több gyermeket nevelő családok, gyermeket egyedül nevelő családok, egyedül élő idős emberek. Az ilyen típusú családok vannak a legnagyobb mértékben kiszolgáltatva a fenyegető szegénységnek, amely önmagában is hátrányos helyzetet jelent.
- *A munkaerő-piacon* meglévő hátrányok, pl. munkanélküli családfő, egy háztartásban tartós vagy több munkanélküli, alkalmi munkából élők. Ezek a körülmények szintén a szegénységhez, a hátrányos helyzethez vezethetnek, ezért kiemelkedő jelentőségű az új munkahelyek megteremtése, illetve a képzettségi szintek emelése.
- *Regionális egyenlőtlenségekből* adódó hátrányok. Országon belüli fejlettségi eltérések, illetve lakóhelyi környezet miatt: tanyán vagy kisközségben élés növeli a hátrányos helyzet kockázatát.
- *Képzettségi hátrányok* között szerepel a befejezetlen vagy maximum 8 általános iskolai osztály elvégzése, valamint a szakképesítés, szakmai végzettség hiánya. Ezen hátrányelemek a munkaerő-piaci szempontokkal is szorosan összefüggnek, hiszen alacsony végzettség vagy képzetlenség nehézséget jelent a munka világában.
- *Etnikai hovatartozás*, különösen a roma népességhez tartozás (*Nagy, 2011*).

Kolosi Tamás (1985) állította össze azt a szempontrendszert (státuszdimenziókat), amely meghatározza az egyén társadalmi helyzetét, lehetőségeit. Ezek a hátrányos helyzet szempontjából is meghatározóak, mégpedig úgy, hogy, ha minél több dimenzióban rossz az egyén helyzete, az fokozott kockázatot jelent hátrányok vonatkozásában. A dimenziók a következők:

- Fogyasztás (az egyén milyen árukat vásárol és fogyaszt).
- Kultúra, életmód.
- Érdekérvényesítés, ide értve azt a helyzetet is, hogy ha valaki elveszti a munkáját, mennyi idő alatt tud újra elhelyezkedni.
- Lakásviszonyok, lakókörnyezet (település fejlettsége).
- Anyagi (jövedelmi) színvonal.
- Munkamegosztás, foglalkozás.
- Egészségi állapot
- Nemi hovatartozás
- Etnikumi hovatartozás
- Életkor (Nagy, 2011).

Mindebből látható, hogy ha valaki több szempontból is visel kockázatot, az biztosan hátrányos helyzetűnek tekinthető. Ezekkel szoros összefüggés állapítható meg, ha a munkaerőpiaci szempontokat vizsgálunk.

Az Európai Bizottság hátrányos helyzetű munkavállalónak tekinti az alábbi személyeket: a 2014-ben kelt 651/2014/EU Rendelete 2. cikk 4. és 99. pontja alapján:

„a) az előző 6 hónapban nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban; vagy

b) 15 és 24 év közötti életkorú; vagy

c) nem szerzett középfokú végzettséget vagy szakmai képesítést (az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszerének 3. szintje), vagy a nappali tagozatos tanulmányait legfeljebb két éve fejezte be, és még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban; vagy

d) 50 éven felüli személy; vagy

e) egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőtt; vagy

f) valamely tagállamban olyan ágazatban vagy szakmában dolgozik, amelyben a két nem megoszlásában mutatkozó különbség legalább 25 %-kal meghaladja a tagállam valamennyi gazdasági ágazatára összességében jellemző átlagos különbséget, és aki az alulreprezentált nemhez tartozik; vagy

g) egy tagállam etnikai kisebbségéhez tartozik, és akinek szakmai, nyelvi képzésre vagy szakmai tapasztalatszerzésre van szüksége ahhoz, hogy javuljon a tartós foglalkoztatásra való esélye;”

Súlyosan hátrányos helyzetű munkavállaló, aki:

„a) legalább 24 hónapja nem áll rendszeres, fizetett alkalmazásban; vagy

b) legalább 12 hónapja nem áll rendszeres, fizetett alkalmazásban, és a „hátrányos helyzetű munkavállaló” meghatározásánál felsorolt b)–g) kategóriák valamelyikébe tartozik;” (Eurlex, 2014)

A rendelet szövegéből láthatjuk, hogy a munkaerő-piaci szempontok jó része (életkor, munkanélküliség, alulképzettség) az általános hátrányok között is ugyanúgy megjelenik.

A hátrányos helyzetű csoportokat Halmos Csaba (2005) tanulmányában több típusra osztja:

1. Társadalmi, családi helyzetből vagy előítéletek miatt korlátozottak a lehetőségei.
2. Az ebbe a kategóriába tartozók normál körülmények között élnek, de személyiségükből fakadóan nehézségeik vannak a társadalmi integrációval. Például személyiségzavarral vagy kommunikációs akadályokkal küzdenek.
3. Olyan karakterisztikus hátrányokról van itt szó, amelyek szerzett vagy veleszületett egészségkárosodást jelentenek, például látás-, hallás-, mozgáskorlátozottsággal és/vagy értelmi fogyatékkal, fizikai, mentális korlátokkal élők.
4. Földrajzi hátrány ott jelentkezik, ahol nehezen férnek hozzá szolgáltatásokhoz pl. a művelődéshez, tanuláshoz.
5. Az előző pontok halmozott megjelenése, amelynek hatására a hátrány fokozottan lesz jelen az egyén életében (Halmos, 2005).

Mindezek alapján a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűnek tekinthető csoportok:

- a munkanélküliek, a tartós munkanélküliek,
- a romák,
- az egészségkárosodottak. (Nagy, 2011)

Látható, hogy többféle megközelítése is létezik a hátrányos helyzet fogalmának. Munkaerő-piaci szempontból azonban egyes csoportoknak fokozottabban kell szembenézni különböző hátrányokkal. Kiemelkedően nehéz helyzetben vannak az alacsony végzettségű emberek, a roma emberek, a hátrányos helyzetű térségben élők, a valamilyen fogyatékkal,

betegséggel élők, megváltozott munkaképességűek, továbbá néhány demográfiai csoport, főként életciklusokhoz köthetően (pl. gyermeket vállaló nők, a fiatalok és az idősebb munkavállalók). Az egyéni élethelyzetet pedig még nehezíti, ha valaki periférikus területen él, hiszen ez tovább rontja az esélyeket a munkaerő-piacon.

II. Kutatási eredmények

2.1. A kutatás háttere

Mindenek előtt fontos megemlíteni, hogy a vizsgált térség gazdasági elmaradottsága (országos átlagnál rosszabb foglalkoztatottsági, munkanélküliségi adatok, térségen belül is számottevő területi-települési eltérések, stb.) a munkaerő-piaci folyamatokban is észlelhető, ezért kiemelkedő jelentőségű az ezen a területen történő humán erő fejlesztése. A munkaerő-piaci lehetőségeket az egyén iskolai végzettsége, szakképesítésének megléte erősen befolyásolja, ezzel összefüggésben van a versenyképesség is. Éppen ezért hazánk ezen leszakadó, illetve lassabban fejlődő részének – felzárkózási, fejlődési pályára való állítása érdekében - különösen fontos az uniós források hosszú távú humán erőforrás fejlesztést szolgáló felhasználása. Az Uniótól kapott támogatások önmagukban azonban nem elegendők egy ország, térség gazdasági versenyképességének helyreállításához. Az is döntő jelentőségű, hogy az adott állam milyen gazdaságpolitikát, illetve milyen erőforrás gazdálkodási szemlélettel bír, valamint milyen környezetet biztosít (*Nagy, 2016*).

A felsorolt tényezők adták az alapot kutatásom lefolytatásához. A kutatási eredmények ismertetése előtt, a könnyebb átláthatóság és megértés érdekében fontosnak tartom a probléma hátterének, alapjainak lefektetését.

2.1.1. A térség munkaerő-piaci bemutatása és a fejlesztési igények megfogalmazása

Hajdú-Bihar megye Magyarország keleti felén, az Alföldön található, Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Jász-Nagykun-Szolnok és Békés megye ölelésében, keleti felén pedig a román országhatár található. Hazánkban a megye perifériális helyzetű, a keleti országrészben azonban egyre erőteljesebb központi szerepkört kezd betölteni, gazdasági, közlekedési, foglalkoztatási és kulturális szempontból egyaránt.

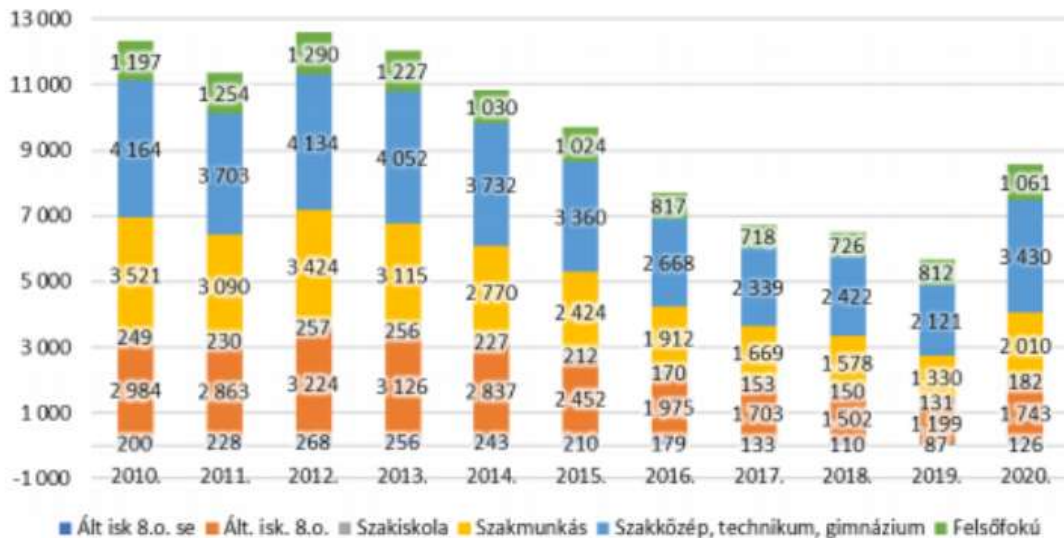
A megyeszékhely, Debrecen megyén belüli szerepe vitathatatlan, oktatási, egészségügyi, közlekedési és gazdasági tekintetben is, ugyanakkor a határmenti fekvésből adódóan a megye déli részén markánsan (pl. lakhatás, kereskedelmi szolgáltatások,

munkahelyek) jelenik meg Nagyvárad hatása (*Hajdú-Bihar Megye Területi és Gazdaságstratégiai Fejlesztési Terve, 2019*).

A populáció iskolázottsági mutatói az országos átlagnál kissé kedvezőtlenebb képet mutatnak. Magasabb az általános iskolát el nem végzettek és a csak 8 általánost végzettek aránya, továbbá az országos átlagnál rosszabb a csak szakmai oklevéllel (tehát érettségivel nem rendelkező) személyek aránya. Sokkal alacsonyabb az érettségivel, vagy felsőfokú oklevéllel rendelkezők aránya is. Ugyanakkor itt található a Debreceni Egyetem is, amely kiemelkedő jelentőségű – számarányaiban és minőségben is - a szakember képzés, utánpótlás terén, hiszen működik agrár, bölcsész, informatikai, jogi, közgazdasági, műszaki, orvosi-egészségügyi, pedagógiai, természettudományi- és technológiai, zeneművészeti képzés. Megemlítendő, az egyetem és a gazdasági szereplők közti együttműködés fontos bázisai a kihelyezett tanszékek: a TEVA gyógyszergyárában a Gyógyszeripari Kihelyezett Tanszék, az Ipari Gyógyszergyártás Kihelyezett Tanszék, az IT Services az Infokommunikációs Rendszerek Üzemeltetése Kihelyezett Tanszékének ad otthont. Egyéb kihelyezett tanszékek: Petrolkémiai és Polimertechnológiai Kihelyezett Tanszék (MOL Petrolkémia Zrt.), Agrárgazdasági Integrációs Kihelyezett Tanszék (*NAGISZ Zrt.*).

A megye foglalkoztatási adatai nem túl jók, hiszen az országos átlag alatt van az aktivitási ráta, nagyarányú a munkanélküliség, pályakezdő és tartósan munkanélküliek mutatói országos összehasonlításban kedvezőtlenül alakultak (*HBInvest, 2020*). Fontos jelezni, hogy a 2020-as adatokról beszélünk, s ez az időszak a világméretű koronavírus járvány időszaka. A pandémia komoly gondot okozott a gazdaságban, hiszen számos cég, illetve vállalkozás kényszerült leállásra, gyakran elbocsátásokkal.

Ha mindezt számszerűsíteni szeretnénk, elmondható, hogy 2020-ban a megye 15–74 éves népességének 62,9%-a (250 ezer fő) tartozott a gazdaságilag aktívak közé. Közülük 236 ezren foglalkoztatottként, 14 ezren munkanélküliként voltak jelen a munkaerőpiacon. Mindkét kategóriába tartozók (foglalkoztatottak, munkanélküliek) száma egyaránt növekedett az előző évhez képest. A foglalkoztatási arány 59,5%, ami 0,9%-ponttal meghaladta az egy évvel korábbit és az országos 60,5%-hoz képest alacsonyabb volt. A munkanélküliségi ráta pedig 5,6%, ami 1,7%-ponttal növekedett, ami az országos 4,2%-hoz képest magasabb.



3.

ábra: Nyilvántartott álláskeresőik iskolai végzettség szerint, Hajdú-Bihar megye, 2020 (Forrás: Helyzetelemzés, 2020, 17. Old)

A regisztrált álláskeresőik alacsony iskolai végzettségük, ahogy a fenti grafikon jól mutatja. Ez a probléma hosszú évek óta fennáll, bár a nyolc osztállyal sem rendelkezők száma csökkenő tendenciát mutat, annak ellenére, hogy 2020-ban ismét jelentősen emelkedett. Ennek az lehet az oka, hogy a pandémia miatt elsősorban a képzetlen, alacsony iskolai végzettségűektől váltak meg nagyobb számban a gazdasági szervezetek.

Az állástalanok közel harmadát (31,6%) a megyeszékhely, Debrecen Járási Hivatal tartotta nyilván, ami 1,9%-kal alacsonyabb az előző évihez képest. A megye nyilvántartott álláskeresőik között 2020-ban 11 331 nő és 10 193 férfi szerepelt, arányuk az összes álláskeresőnek az 52,6%-át, illetve a 47,4%-át tette ki.

Az álláskeresőik végzettségét tekintve Hajdú-Bihar megyében 2020-ban elmondható, hogy a közel tizenötezer szakképzett álláskereső közül átlagosan 1.302 főnek volt felsőfokú végzettsége. Arányuk növekedést mutatott ez előző évhez képest.

2020-ban a 25 éven aluli korosztály az összes álláskeresőn belül 14,6%-ot tett ki, az 55 éves és afeletti álláskeresőik átlagos aránya meghaladta a 29%-ot. Az arányok az előző év átlagában is hasonló volt mindkét csoport esetében (14,8%, illetve 28,8%).

A megyében komoly problémát jelent, hogy a tartósan munkanélküliek, vagyis egy évnél régebb óta álláskeresőik száma elég magas, az összes álláskeresőnek a 31,6%-át tették ki a vizsgált időszakban, és az előző évhez képest 5,5%-kal nőtt (Eures, 2020).

Az általános adatok után következzen Püspökladány, illetve a püspökladányi járás fontos jellemzőinek leírása.

Püspökladány a Tiszántúl középső részén, három nagy tájegység (Hortobágy, Nagykunság és a Nagy-Sárrét) találkozási pontján helyezkedik el. Az Alföld hajdani mocsárvilágából kiemelkedő hátsággra épült. A várostól Budapest 180 km-re, Debrecen 45 km-re, az ukrán határ 180 km-re a román határ pedig 60 km-re található.

A város a korábbi évtizedekben a térség járási székhelye volt. Jelenleg is gazdasági, egészségügyi, kulturális, valamint közigazgatási központja a sárréti kistérségnek. Jelenlegi (2021. január 1.) népességszáma: 14.286 fő (*Belügyminisztérium statisztika*).

Püspökladányban számottevő ipari kapacitás nincs. Több kisebb társas vállalkozás (kft.) működik a városban. Máig meghatározó gazdasági elem a mezőgazdaság, számos ilyen jellegű vállalkozás foglalkozik növénytermesztéssel és állattenyésztéssel. A mezőgazdaságban foglalkoztatottak száma Püspökladány térségében meghaladta a 20%-ot (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

A szolgáltatások többségét egyéni vállalkozók végzik. A településen két bank és egy takarékszövetkezet üzemel. A MÁV több családnak biztosít megélhetést, hiszen a város fontos vasúti csomópont, villamosított vasútvonal mentén modern, jelentős vasúti átrakóhely. A város közúton és vasúton bármely irányból megközelíthető. Itt halad el az E 60-as jelű 4-es számú főútvonal, valamint a Romániába vezető E 15-ös jelű 42-es számú is. A városból buszjárat segítségével a térség minden települése elérhető. Távolsági járat az ország több városába indul (*Sári, 2012*).

1996-ban valamennyi püspökladányi óvodát, valamint bölcsődét egy intézménnyé integrálták. Három általános iskola, gimnázium és szakközépiskola, valamint zene és egyéb művészeti iskola működik a városban. 2011-ben indult újra az oktatás az Eröss Lajos Református Általános Iskolában.

A városban egészségügyi alapellátás és szakorvosi ellátás is folyik. Művelődési központ, valamint városi könyvtár működik. A kultúra támogatására közművelődési alapítványt hozott létre az önkormányzat (*Sári, 2012*).

Hajdú-Bihar megyében a legnagyobb népességcsökkenés a Püspökladányi járásban érezhető. Számos egyéb probléma is fellelhető, hiszen a megye 82 településéből 47 településen (57%), kedvezőtlenek a gazdasági-társadalmi mutatók, jelentős munkanélküliséggel sújtottak

a települések 48%-a. Püspökladányban például a 12 településből nyolc helyen vannak szegregátumok (*HBIinvest, 2020*).

Fentiek alapján egyértelmű tehát, hogy a térség több szempontból is fejlesztésre szorul, így többek között emberi erőforrás tekintetében is. Ahhoz, hogy ez sikeres folyamat lehessen, azonosítani és ismerni kell a különböző területeket, melyeken hiányosságok észlelhetők. A következőkben ezeket veszem sorra.

2.1.2. Fejlesztési igények azonosítása

A Püspökladányi járás legfontosabb fejlesztési igényeit az alábbi tényezők határozzák meg:

Szegénység:

Az Európai Unió célja, hogy 20 millió fővel csökkentse a szegénységben élők számát, addig a magyar kormány félmillió fős vállalást tett. Ehhez a célkitűzéshez három mutatószám határozható meg:

1. jövedelmi szegénységben élők,
2. a nagyon alacsony munkaintenzitású háztartásokban élők száma,
3. az anyagi deprivációkban élők száma.

Az összetett mutató szerint szegénynek vagy kirekesztettnek tekintjük azokat, akik egyszerre több kategóriába sorolhatóak. A szegénység mértéke Magyarországon évtizedek óta folyamatosan emelkedik. A gyermekes háztartások, szegény családban élő gyermekek számának alakulása stabilitást mutat; az alacsony jövedelműek bevételei a pénzügyi juttatások rendszeréből származnak. A szegénység egyik oka a szülők munkanélkülisége. A nagyon alacsony munkaintenzitású háztartásokban élő emberek aránya nem változik. Hazánkban emelkedik azon gyermekek száma, akik olyan háztartásokban nőnek fel, ahol a szegénységi, foglalkoztatási mutatók romlottak. Az inaktívak körében jelentős számban fordulnak elő alacsony iskolai végzettségűek, megváltozott munkaképességűek, kistelepülésen, hátrányos térségben élők és a romák. A munkaerőpiacra jutást nehezíti a regionálisan egyenlőtlen munkahelykínálat, a rugalmatlan munkaerőpiac, az alacsony iskolai végzettség, a tartós munkanélküli helyzetből fakadó motiváció hiánya, a gyermekek és hozzátartozók gondozási szolgáltatásainak nem-léte.

Az unióban a súlyosan deprivációban élők száma a tagállamok nagy részében nem változott; hazánkban a lakosság nagyjából egyötödét érinti, hiszen 75%-uknak nincsen megtakarítása, így a váratlan kiadásokat nem tudja pénzügyileg rendezni.

A szegénységet meghatározó tényező az alacsony munkaerőpiaci aktivitás, az alacsony iskolai végzettség, a roma származás, a családok gyerekszám, a szegény családban élő gyermekek száma, a rurális környezet (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

A roma népesség

A roma népesség száma a 2011-es – önbevalláson alapuló - népszámlálás adatai szerint 316 ezer fő, azonban a becsült értékek ettől magasabbak, megközelítőleg 650-750 ezer fő. Többségük az Észak- és a Kelet-magyarországi régióban él. Életkori összetételüket tekintve magasabb közöttük a 0-14 évesek aránya, mint a nem roma lakosság körében, mivel termékenységi rátájuk magasabb. A romák iskolai végzettsége elmarad az országos átlaghoz képest: a roma népesség háromnegyedének a legmagasabb iskola végzettsége a 8 általános, addig ez a nem romák esetében kevesebb mint egynegyed. A romák foglalkoztatási rátája is alacsony, alig 20%; a roma nők esetében az a szám csak 12%-os. A roma lakosság körében jellemző az alacsony foglalkoztatás, a nem versenyképes oktatás hiánya, az eladósodás. A roma nők mind egészségi állapot, mind végzettség szempontjából hátrányosabb helyzetben vannak, mint a roma férfiak. A roma nők – a hagyományaikból fakadóan - hamar alapítanak családot, így a továbbtanulási esélyeik csökkennek és elvesztik annak a lehetőségét, hogy stabil munkahellyel rendelkezzenek. A roma lakosság körében jellemző, hogy alulbecsülik az iskolázottság munkaerő-piaci hasznosságát és helyette a gyermekvállaláson keresztül próbálnak státusz emelkedést elérni, ami tovább csökkenti a későbbi integráció esélyét. A fenti problémák megoldása, kezelése csak átfogó komplex programok révén lehetséges (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

Területi hátrányok

Hazánkban jellemző a népességcsökkenés erős területi koncentrációja; az elmaradott térségek egyre inkább elnéptelenednek, az etnikai arányok megváltoznak. Sajnos Magyarország egyike a legnagyobb területi különbséggel rendelkező országnak, ahol a járások, térségek kedvezőtlen helyzetét azok gazdasági funkcióvesztése, a valós gazdasági szerepet betöltő városok hiánya, illetve a földrajzi értelemben vett nehézkes elérhetőségük okozza. Területi különbségek alakultak ki a fejlett és leszakadó térségek között, a nagyvárosok és a

kistelepülések között, Budapest és „a vidék” között. A falvak, aprófalvak elvesztették népességmegtartó erejüket, az egészségügyi, oktatási, szociális, kulturális intézmények elérhetősége jó esetben stagnált. A leghátrányosabb helyzetű településeken egyszerre tapasztalható a munkanélküliség és a szociális és egészségügyi problémák jelenléte (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

Oktatáshoz való hozzáférés

Az iskola végzettség szintje és a társadalmi integráció között szoros összefüggés mutatható ki. A magasabb iskolai képzettség segíti a munkanélküliség elkerülését és a munkában maradás esélyét még válságok idején is. Magyarországon az iskolák között jelentős különbségek figyelhetők meg. Az első szelekció az általános iskolába történő beiratkozáskor, a második a középfokú oktatási intézménybe történő beiratkozáskor történik, a harmadik az iskolán belüli osztályba sorolás. Az oktatás színvonala alacsonyabb a tartósan rászorulóknak, romák esetében, az intézmények felszereltsége nem megfelelő, továbbá a pedagógusokat nem készítik fel a hátrányos helyzetű vagy más szocio-kulturális környezetből érkező gyermekek nevelésére, a szülőkkel való kommunikációra. A minőségi oktatáshoz, képzéshez való hozzáférés hátrányos helyzetű és / vagy roma tanulók esetén nehéz, társadalmi és területi egyenlőtlenségek jellemzik (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

Munkavállaláshoz való hozzáférés

A szegénység kialakulása és fennmaradása a foglalkoztatottság hiányára vezethető vissza; a hátrányos helyzetűek munkaerő-piacra történő belépése korlátozott, mert az alacsony iskolai végzettségűek esetén magas az inaktivitási ráta, Az oktatási és képzési programoknak az alacsony iskolai végzettségűek a célcsoportjai. Foglalkoztatási szempontból hátrányos helyzetűnek minősülnek az idősebbek, a nyugdíj előtt állók, a munkaerőpiacra visszatérő kismamák, a megváltozott munkaképességű emberek. A foglalkoztatás területi egyenlőtlenségei megfigyelhetők hazánkban, különösen az Észak-alföldi régióban. Ahhoz, hogy a foglalkoztatás szintje növekedni tudjon, társadalmi felzárkózásra van szükség. Az alacsony iskolai végzettségűek számára célzott programokat kell indítani, melynek keretében munkaerő-piaci szolgáltatásokat, foglalkoztatási támogatásokat vesznek igénybe, szak- és felnőttképzési programokban vesznek részt, így szerevezve meg a szükséges végzettségeket (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*). A mentorálás pedig a tartósan munkanélküliek reintegrációját segítheti elő.

Egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés

A hátrányos helyzetű személyek között magas a kedvezőtlen egészségi állapotú. A meglévő problémák és a területi különbségek felszámolásának érdekében az egészségügynek biztosítani szükséges a hatékony egészségfejlesztést, az egészség védelmét, a betegségek megelőzését és a betegek gyógyítását. Az alacsony színvonalú, nehezen elérhető egészségügyi ellátás a munkaképesség és az életminőség romlásával gátolja a gazdasági felzárkózást. A gyermekek egészségi állapotát, illetve a gyermek halálozások számát 30-50%-ban összefüggésbe lehet hozni a szülők hátrányos társadalmi-gazdasági szerepével. A csecsemőhalandóság mértéke párhuzamba állítható a területi hátrányokkal, az édesanya iskolai végzettségével; ez a mutató az egyik legfontosabb társadalmi-gazdasági fejlettségi mutató is egyben (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

Lakhatáshoz és alapvető szolgáltatáshoz való hozzáférés

A lakott lakások túlnyomó többsége (92%) magántulajdonban van, az önkormányzati bérlakások aránya a lakásállományon belül csak 2,4%, ugyanakkor nagyon sokan vannak azok, akik a lakhatásukat szociális bérlakásokkal tudnák csak megoldani. A romák lakhatási helyzete, körülményei nem érik el az átlag lakosságét. A romák többsége telepeken (szegregátumokban) lakik, területileg koncentrálódva, ahol nem megfelelő a lakásminőség és gyakran az ingatlanok tulajdonviszonyai sem tisztázottak. Magyarországon jellemző probléma a közműdíjak mértéke, a lakáshitel-tartozások, a bérlakások alacsony száma, a lakhatási problémák területi koncentrálódása és a társadalmi különállás. Cél a bérlakások arányának növelése, a szociális bérlakás építés és az ún. telep-program, melynek révén megvalósul a szegregált környezetben élők életkörülményeinek javítása, a társadalmi integráció erősítése (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

A fentiek értelmében a humánfejlesztések közvetlen célcsoportjai ebben a hátrányos helyzetű aktív korú lakosság. Olyan hátrányos helyzetű egyének, csoportok, akik az országos átlaghoz viszonyítva rosszabb gazdasági és szociális helyzetben vannak, és akiknek helyzetének javítását beavatkozások, támogató programok célozzák. A munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű egyének közös vonása, hogy valamilyen oknál fogva (pl. alacsony képesítés, diszkrimináció) az átlagosnál nehezebben tudnak elhelyezkedni. Esetükben

a foglalkoztatási arány jellemzően alacsonyabb, a munkanélküliség magasabb az átlagos népességhez képest. Ilyen jól körülírható célcsoportok:

- tartósan (legalább hat hónapja) álláskereső,
- alacsony iskolai végzettséggel rendelkező (általános iskola vagy az alatti, illetve szakképesítés nélküli),
- 50 éven felüli személyek,
- a megváltozott munkaképességűek,
- gyermekgondozást segítő ellátásról, a gyermekgondozási díjról, a gyermeknevelési támogatásról, ápolási díjról visszatérők,
- pályakezdő, vagy 25 év alatti fiatalok,
- egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőttek,
- az etnikai kisebbséghez tartozó személyek, akiknek szakmai, nyelvi képzésük vagy szakmai tapasztalatuk megerősítésére van szükségük ahhoz, hogy javuljanak munkába állási esélyeik egy biztos munkahelyen (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

Többségüknél alapvetően nagy hangsúlyt kell helyezni a munkaerő-piaci kompetenciák fejlesztésére és a tanuláshoz való pozitív hozzáállás kialakítására.

2.1.3 Tréningek bemutatása

Püspökladány járásban a humánszolgáltatás fejlesztésének keretében kerültek előtérbe a képzések, tréningek. A fő cél az volt, hogy a hátrányos helyzetű csoportok számára esélyt adjon a munkaerő-piaci reintegrációra, például az iskolai végzettség emelésével, szakképesítés megszerzésének biztosításával, kompetenciák megerősítésével.

Így különösen nagy hangsúlyt kapott a roma nők célcsoportja. Az ő képzésük a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi, valamint a köznevelési szolgáltatásokat végző intézményeknél, a szervezeteknél történő foglalkoztatásuk érdekében történt. Ugyancsak a roma nők foglalkoztatásba ágyazott képzése is megtörtént, valamint továbbfoglalkoztatása a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatást nyújtó (szolgáltatói nyilvántartásba vett) intézményekben.

Számos képzés az iskolarendszeren kívüli, az iskolarendszertől kikerülő népesség munkaerő piaci elhelyezkedését támogatta. Az alacsony iskolai végzettségű, 50 év feletti személyek kompetenciájának emelése hangsúlyos formája volt a humánszolgáltatásoknak. Az egyén szintjén a kompetencia egyrészt a tanult ismertek gyakorlati alkalmazása és

felhasználásának képessége, de ezen túl veleszületett adottságok, élettapasztalat és egyéb tényezők, ösztönös mechanizmusok összetett működése. Másképp fogalmazva a tanult ismeretek: tudás és az egyén által megszerzett ismeretek összessége az élet különböző területeiről. A kompetenciának több összetevője van, az említett tudáson és jártasságokon kívül a személyes értékek, attitűd, személyiségvonások és motivációk is az egyénre jellemző kompetenciák szerves és meghatározó részei. A képzések során kialakított, fejlesztett kompetenciák:

- az *általános kompetenciák* az általános képzéssel (közoktatás) fejlesztett, azokat a jellemzőket tartalmazza, amelyek gyakran előfordulnak, amelyeket általánosan alkalmazunk;
- a *funkcionális kompetenciák* (szakközépiskolák, felsőoktatás, szakképzések) a szakmai tudást foglalják magukba;
- a *kulcskompetenciák* (a munkaszervezeten kívül, vagy azon belül), a szervezet, intézmény stratégiai céljait támogatják.

Kompetencia felmérés és képzés egyéni fejlesztési terv alapján történt, és püspökladányi járásban 300 fő vett részt (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

Innovatív tréningre is sor került: mélyszegénységben élők, különösen a romák, valamint a hátrányos helyzetbe került emberek integrációjának támogatására, és az őket segítő szervezetek hatékonyságának javítására valósult meg a „Családi kassza menedzsmenttréning” - felelős családi pénzkezelés megnevezésű program (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

A mentorálási és képzési feladatok összefüggésben állnak, hiszen a mentoroknak a képzések, tréningek során is merültek fel feladataik. Így segítséget nyújtottak annak végiggondolásában, hogy az ügyfélnek mely képzésre van szüksége pályatervének realizálásához; ajánlottak munkaerő-piaci szempontból előnyös képzési szakirányokat, képzőhelyeket az ügyfeleknek; tájékoztatást adtak szakmai ismereteket felújító, betanító, szakképesítést nyújtó képzésekről. Ezen kívül folyamatosan elősegítették a képzésben való részvételt, motiválással, képzési támogatáshoz való hozzájárásban, figyelemmel kísérték a képzés eredményes elvégzését, és probléma esetén proaktívan közreműködtek azok elhárításában (*Módszertani útmutató, 2018*).

2.1.4. Mentorálás bemutatása

A püspökladányi járásban is szükséges volt, hogy a mentorált rendelkezzen egyéni cselekvési tervvel, amely mentén lehet vizsgálni az elért eredményeket. Fontos volt, hogy a munkavállalóvá vált hátrányos helyzetű személyek mentorálás alá kerüljenek (munkában és azon kívül). Mentorálás szolgáltatásnál az állandóságot, illetve a szolgáltatás jellegének megfelelő rendszerességet kellett biztosítani. A rendszeresség egy adott mentori szolgáltatásnak legalább 10 alkalommal kellett elérhetőnek lennie. Összesen 200 fő került be a mentori szolgáltatásba (*Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., 2019*).

A mentori szolgáltatás lényege, hogy elősegítse a munkaerő-piaci reintegrációt, illetve a munkahelyi környezetbe történő beilleszkedést támogassa. A szolgáltatás a hátrányos helyzetű aktív korú ügyfeleket segíti abban, hogy olyan kompetenciákat sajátítsanak el a mentorálás alatt, amelyek képessé teszik őket az önálló munkavégzésre, pályavitelre.

A munkaerő-piaci mentori szolgáltatás célja, hogy az ügyfél:

- képessé váljon arra, hogy az egyéni tervében meghatározott lépéseket megtegye,
- hozzájusson a munkaerő-piacra való visszatéréshez kellő képzéshez, szolgáltatáshoz és támogatáshoz és ezek realizálásában együttműködő és motivált legyen,
- munkaerő-piaci, szociális és mentális helyzetének megoldása és az elhelyezkedés akadályainak elhárulása érdekében megtalálja a megfelelő szolgáltatásokat, információkat, felvegye és tartsa a kapcsolatot az állami vagy más szervekkel,
- aktívvá váljon az álláskeresésben,
- a megfelelő munkahely megtalálása illetve megtartása érdekében kialakítsa és fenntartsa a támogató kapcsolatrendszerét,
- megtalálja a számára megfelelő munkahelyet,
- képessé váljon az önálló munkába állásra,
- munkahelyen beilleszkedjen, képes legyen a munkaadó elvárásainak megfelelni.

A mentorok feladatai voltak: az elhelyezkedés akadályainak elhárítása, szolgáltatások, képzés, támogatások, munkaerő-piaci programok igénybevétele, illetve közfoglalkoztatásból a nyílt munkaerő-piacon történő elhelyezkedés segítése, továbbá a munkahelykeresés, az elhelyezkedést követő beilleszkedés, a munkahely megtartása. Fontos tevékenység volt a segített személy végigkísérése a munkaerő-piaci integráció teljes folyamatán: információkkal való ellátása, motiválása, támogatása az egyéni megvalósításhoz szükséges kapcsolatrendszer kialakításában és fenntartásában (*Módszertani útmutató, 2018*).

A szolgáltatást végző közreműködők, mentorok számos feladat ellátásában vettek, vesznek részt, a szűken vett mentorálási teendőkön túl. Ezek közül a legfontosabbak:

- *Általános tevékenységek:* nyilvántartás vezetése munkalehetőségekről, munkáltatókról, képzési lehetőségekről, képzőhelyekről, támogató szervezetekről és szolgáltatásokról. Folyamatos kapcsolattartás és együttműködés a hivatalos szervekkel, képző intézményekkel, valamint az adott járási hivatal körzetében működő segítő szervezetekkel (pl. családsegítő szolgálattal, civil szervezetekkel, egyesületekkel, nonprofit gazdasági társaságokkal).
- *Ügyfél helyzetének feltárása:* kapcsolatfelvétel a potenciális ügyféllel, a célcsoportba tartozó személyekkel; a képzéshez, mentoráláshoz szükséges információk beszerzése, például az adott személy élethelyzetének megismerése, tervei, lehetőségei.

A megvalósítás szakaszai a tervben meghatározottak figyelembe vételével lehetnek: a pályaterv kialakítása, a szolgáltatás(ok)ban való részvétel, a képzésben való részvétel, munkaerő-piaci programban való részvétel, önálló álláskereső és elhelyezkedés, közvetített munkahelyen illetve állásinterjún történő megjelenés, közfoglalkoztatásból a nyílt munkaerő-piacon történő elhelyezkedés segítése, a munkahelyi beilleszkedés és a munkahely megtartása az alábbiak szerint (*Útmutató, 2018*).

A mentorálás során – a fejlesztés érdekében - felhasznált módszertani eszközei széles alapokon nyugodtak: az információnyújtás, orientálás, megerősítés, motiválás, bizalomépítés, szakmai támogatás, konzultáció (családtagokkal, munkaerő-piaci szolgáltatást végző szervezetekkel, képző intézményekkel, munkáltatóval, szociális intézményekkel, önkormányzattal, civil szervezetekkel), tanácsadás, problémakezelés, döntések elősegítése, ügyintézés segítése, kapcsolatrendszer kialakítása és működtetése.

2.2. Kutatási módszer, hipotézisek

2.2.1. A kutatás célja

Saját kutatásom célja a feljebb részletezett tréningek, valamint a szintén feljebb ismertetett mentorálás hatásának vizsgálata. A fent ismertetett programban részt vevő személyek esetében kívánom azt vizsgálni, hogy a kompetenciák fejlődése kimutatható-e a folyamat megkezdésének és végződésének összehasonlításakor, a mentorok értékelései

mentén. A vizsgálat során olyan személyek erre vonatkozó adatait elemeztem, akik az Emberi Erőforrások Fejlesztési Operatív Program keretén belül az EFOP-1.5.3-16-2017-00017 kódszámú, „Humán szolgáltatások fejlesztése a térségi szemléletben a püspökladányi konzorciumban” című pályázathoz kapcsolódó mentorálási tevékenységben résztvevőkként voltak jelen.

A kutatás eredményei által vizsgálható, hogy a mentorálási folyamat végén milyen mértékben mutatható ki a kompetenciafejlődés, vagyis a tréningek, illetve a mentorálás hatékonyságára, hatásosságára vonatkozóan nyerhető kép. Nem csupán a tréning, illetve a mentorálás általánosságban vett eredménye, hanem az egyes kompetenciákban jelentkező fejlődések is vizsgálhatók, vagyis elemezhető, hogy mely kompetenciák esetén mutatható ki változás a tréning és a mentorálás hatására és melyek azok a kompetenciák, melyek esetében nincs kimutatható változás. Az eredmények által továbbá az is feltárható, hogy a kompetenciák fejlődése eltérő-e a különböző demográfiai háttérváltozókkal jellemezhető személyek körében, vannak-e erre vonatkozó különbségek. Mindezek megértése által lehetséges a tréningek és a mentorálás még hatékonyabbá tétele, esetlegesen akár testreszabása, valamint annak feltárása, hogy mely demográfiai csoportok esetén lehet szükség további fejlesztésekre a várt eredmények elérése érdekében.

Kutatásom elsősorban feltáró jellegű, emiatt az eredményeket a lehető legszélesebb körben kívánom vizsgálni, ugyanakkor több előzetes hipotézist is megfogalmaztam a várható kutatási eredményekre vonatkozóan.

Püspökladány térségében vizsgálom a hátrányos helyzetű személyek részére tartott fejlesztés (tréningek és mentorálás) kompetenciafejlődésben mérhető hatását. A résztvevők a fent említett pályázathoz kapcsolódó programban vesznek részt. A kompetenciák fejlődését a fejlesztések megvalósításában részt vevő mentorok értékelései alapján elemzem.

Megfogalmazott hipotéziseim az alábbiak:

1. Feltételezem, hogy a tréningek és a mentorálás hatására minden egyes vizsgált kompetenciában kimutatható a kompetencia fejlődése.
2. Feltételezem, hogy a tréningek és a mentorálás hatása a kompetenciák fejlődésében egymástól legfeljebb kismértékben mutat eltérő képet a legalapvetőbb demográfiai adatok mentén képzett csoportokban.
3. Feltételezem, hogy a tréningek és a mentorálás hatása a kompetenciák fejlődésében egymástól eltérő képet mutat a lakhatás kapcsán különböző jellemzőkkel bíró

személyek körében, ugyanakkor az ingatlan felszereltsége kapcsán kevésbé jelentős különbségek mutatkoznak.

4. Feltételezem, hogy a tréningek és a mentorálás hatása a kompetenciák fejlődésében egymástól eltérő képet mutat a különböző, jövedelemmel kapcsolatos demográfiai tényezők mentén eltérő csoportokban, és a különbség a különböző mértékű jövedelmű, valamint eltérő forrásból származó jövedelemmel rendelkező személyek körében a legnagyobb.

2.2.2. Kutatási design és eljárás

A kutatás megvalósítására 2022 első hónapjaiban került sor, ekkor záruló tréning, illetve mentorálási folyamatok során kitöltött kérdőívek mentén került sor a kompetenciafejlődés értékelésére. A fent említett fejlesztési programban részt vevő személyek esetén a velük foglalkozó mentorok mind a folyamat elején, mind annak végén kitöltöttek egy olyan kérdőívet a saját mentoráltra vonatkozóan, melyben a kompetenciák aktuális szintjéről kellett számot adniuk. Ezen adatok elemzésével került sor a hipotézisek vizsgálatára.

A kutatásban függő változónak a vizsgált kompetenciák aktuális szintje tekinthető, mivel ennek változását vizsgáltam, míg független változónak egyrészt maga a folyamatban való részvétel tekinthető, melynek hatását kívánom mérni a függő változóra. Másrészt pedig, mivel az egyes csoportokban külön-külön is vizsgálni kívánom ezeket a változásokat, azok a demográfiai háttérváltozók, melyek mentén a csoportok kialakításra kerülnek, szintén független változónak tekinthetők.

2.2.3. Eszközök

A kutatáshoz kapcsolódóan tehát a mentorok egy kérdőívet töltöttek ki két részletben, elsőként a fejlesztési folyamat elején, valamint a végén. A kérdőív elsőként a fejleszteni kívánt hat kompetencia kapcsán tartalmazott állítaspárokat, melyek mindegyike esetén el kellett döntenie a mentornak, hogy adott mentorált aktuálisan a kompetencia mely szintjéhez közelít, összesen 36 állítaspár mentén. Az állítaspárok kapcsán minden esetben kétpólusú skála alkalmazására került sor, 1-6 közötti lehetséges értékelésekkel. A hat vizsgált kompetencia a hat fejlesztési területet fedte le, melyek a következők voltak:

- **Önismeret** (7 állítaspár – maximálisan elérhető pontszám: 42)
 - o példa: „*Tisztában van saját erősségeivel, és ezt fel is használja saját fejlődése érdekében. – Nem ismeri saját erősségeit.*”

- **Feladatellátás** (7 állításpár – maximálisan elérhető pontszám: 42)
 - o példa: *„Tevékenységét önállóan tervezi és szervezi meg. – Tevékenységének megtervezésében és megszervezésében segítséget igényel.”*
- **Szociális képesség** (5 állításpár – maximálisan elérhető pontszám: 30)
 - o példa: *„Viselkedése, fellépése, megjelenése barátságos, készséges. – Viselkedése, fellépése, megjelenése barátságtalan, elutasító.”*
- **Szociáliskultúra** (7 állításpár – maximálisan elérhető pontszám: 42)
 - o példa: *„Otthoni és munkahelyi környezetét rendben tartja. – Otthoni és munkahelyi környezetét nem tartja rendben.”*
- **Érzelmek** (6 állításpár – maximálisan elérhető pontszám: 36)
 - o példa: *„Érzelmileg stabil, kiegyensúlyozott. – Érzelmileg labilis, kiegyensúlyozatlan.”*
- **Kommunikáció** (4 állításpár – maximálisan elérhető pontszám: 24)
 - o példa: *„Gördülékenyen ír, és árnyaltan, gazdag szókinccsel fejezi ki magát írásban. – Lassan, akadozva ír, írásbeli kifejezőmódja szegényes.”*

A kérdőív második fele egy részletes demográfiai kérdőív volt, melyek közül a nemre, a családi állapotra, a lakhatásra és a lakás/ház felszereltségére, valamint a jövedelmi helyzetre vonatkozó kérdések kerültek feldolgozásra a kutatás során.

2.2.4. A vizsgálat résztvevői

A vizsgálatba összesen 147 személy került bevonásra, esetükben a demográfiai kérdőív által nyert részletes adatokat is ismertetem, a hipotézisek kapcsán is vizsgált háttérváltozók vonatkozásában.

A nemek arányát tekintve, pontosan kétszer annyi nő, mint férfi került bevonásra a mintába: 98 nő (a minta 66,7%-a) és mindössze 49 férfi (a minta 33,3%-a) szerepelt a vizsgált személyek körében. A családi állapotot tekintve, meglehetősen heterogénnek tekinthető a minta, a legtöbben ugyanakkor az egyedülállók, valamint a házasság csoportjából kerültek ki. 50 fő (a minta 34%-a) egyedülálló, 25 fő (a minta 17%-a) élettársi kapcsolatban él, 49 fő (a minta 33,3%-a) házas, 15 fő (a minta 10,2%-a) elvált, míg 8 fő (a minta 5,4%-a) özvegy.

A gyerekek számára vonatkozóan 142 főről van adat a kérdőívekben, a legtöbben legfeljebb 3 gyerekkel rendelkeznek. 34 főnek (a minta 23,1%-ának) nincs gyereke, 26 fő (a minta 17,7%-a) esetén egy; 31 fő (a minta 21,1%-a) esetén kettő; 30 fő (a minta 20,4%-a) esetén három; 13 fő (a minta 8,8%-a) esetén négy, 4 fő (a minta 2,7%-a) esetén öt, 2 fő (a minta 1,4%-a) esetén hat, míg egyaránt 1-1 fő (a minta 0,7-0,7%-a) esetén hét, illetve nyolc gyerek van a családban.

A legalapvetőbb, feljebb tárgyalt demográfiai jellemzők alakulását a mintában az 1. táblázat mutatja be.

1. táblázat: A minta legalapvetőbb demográfiai jellemzőinek összefoglalása

Demográfiai változó	Demográfiai csoport	N (fő)	arány a mintában
Nem	férfi	49	33,3%
	nő	98	66,7
Családi állapot	egyedülálló	50	34%
	élettársi kapcsolatban él	25	17%
	házas	49	33,3%
	elvált	15	10,2%
	özvegy	8	5,4%
Gyerekek száma	nincs gyerek	34	23,1%
	egy	26	17,7%
	kettő	31	21,1%
	három	30	20,4%
	négy	13	8,8%
	öt	4	2,7%
	hat	2	1,4%
	hét	1	0,7%
	nyolc	1	0,7%

Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján

A lakhatás jogcímét vizsgálva, a legtöbben saját tulajdonú ingatlanban élnek. 113 fő (a minta 76,9%-a) nyilatkozott így, 25 fő (a minta 17%-a) pedig szíveségi lakáshasználó. Az egyéb lakhatási formák elenyésző arányban fordulnak elő: 3 fő (a minta 2%-a) egyéb rendezetlen tulajdonviszonyal rendelkező lakáshasználó, 2-2 fő (a minta 1,4-1,4%-a)

albérletben él, illetve önkényes lakáshasználó, míg 1 fő (a minta 0,7%-a) önkormányzati bérlakásban él. Szintén további 1 fő pedig nem adott választ az erre vonatkozó kérdésre.

A lakás/ház szobáit tekintve, a legtöbben 2-3 szobás ingatlanban élnek. 7 fő (a minta 4,8%-a) egyszobás, 88 fő (a minta 59,9%-a) kétszobás, 40 fő (a minta 27,2%-a) háromszobás, 8 fő (a minta 5,4%-a) négyszobás, 2 fő (a minta 1,4%-a) ötszobás, 1 fő (a minta 0,7%-a) hatszobás ingatlanban él, míg szintén 1 fő nem adott választ az erre vonatkozó kérdésre.

Az ingatlan állapota a legtöbbször jó, illetve átlagos állapotú. 10 fő (a minta 6,8%-a) kiváló, újszerű, 58 fő (a minta 39,5%-a) jó, 70 fő (a minta 47,6%-a) átlagos, 6 fő (a minta 4,1%-a) az átlagosnál rosszabb, 1-1 fő (a minta 0,7-0,7%-a) rossz, illetve romos állapotú ingatlanban lakik, szintén 1 fő pedig erre a kérdésre sem adott választ.

A lakhatással kapcsolatos, feljebb tárgyalt adatokat a 2. táblázat mutatja be.

2. táblázat: A lakhatással kapcsolatos demográfiai jellemzők a mintában

Demográfiai változó	Demográfiai csoport	N (fő)	arány a mintában
Lakhatás jogcíme	saját tulajdonú ingatlan	113	76,9%
	szívességi lakáshasználó	25	17%
	egyéb rendezetlen tulajdonviszonyal rendelkező lakáshasználó	3	2%
	albérlet	2	1,4%
	önkényes lakáshasználó	2	1,4%
	önkormányzati bérlakás	1	0,7%
Lakás szobáinak száma	egy	7	4,8%
	kettő	88	59,9%
	három	40	27,2%
	négy	8	5,4%
	öt	2	1,4%
	hat	1	0,7%
Ingatlan állapota	kiváló, újszerű	10	6,8%
	jó	58	39,5%
	átlagos	70	47,6%
	az átlagosnál rosszabb	6	4,1%
	rossz	1	0,7%
	romos	1	0,7%

Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján

Az ingatlan berendezésére, felszereltségére vonatkozóan is számos kérdés mentén írták le demográfiai jellemzőiket a vizsgálatban részt vevő személyek. Ennek kapcsán arról számoltak be a személyek, hogy bizonyos berendezésekkel, felszereltséggel rendelkezik-e az

ingatlan, melyben élnek. Az erre vonatkozóan adott válaszok szerint a következő arányban állnak rendelkezésre az egyes berendezések, felszerelések:

- *használatra alkalmas fürdőszoba*: 125 személy (a minta 85%-a),
- *vízöblítéssel WC*: 123 személy (a minta 83,7%-a),
- *mosógép*: 145 személy (a minta 98,6%-a),
- *főzésre alkalmas tűzhely*: 146 személy (a minta 99,3%-a),
- *hűtőszekrény*: 145 személy (a minta 98,6%-a),
- *mindenkinek külön ágy*: 118 személy (a minta 80,3%-a).

A közműszolgáltatások tekintetében pedig a következő arányban rendelkeznek az egyes szolgáltatásokkal a mintában:

- *vezetékes ivóvíz*: 137 személy (a minta 93,2%-a),
- *áramszolgáltatás*: 143 személy (a minta 97,3%-a),
- *vezetékes gázszolgáltatás*: 57 személy (a minta 38,8%-a),
- *szennyvízcsatorna*: 99 személy (a minta 67,3%-a),
- *egyik sem*: 2 személy (a minta 1,4%-a).

Az adatok alapján tehát látható, hogy az említett berendezésekkel viszonylag nagy arányban rendelkeznek a személyek, illetve a vezetékes ivóvízzel, valamint az áramszolgáltatással való ellátottság is viszonylag magas szintűnek tekinthető, ugyanakkor a szennyvízcsatorna, valamint kiemelten a vezetékes gázszolgáltatás elérhetősége ennél jóval alacsonyabb a vizsgálati mintában.

Az ingatlanok felszereltségével kapcsolatos, feljebb tárgyalt adatokat a 3. táblázat mutatja be. A táblázatban azok arányát tüntetem fel, akik rendelkeznek az adott felszereltséggel.

3. táblázat: Az ingatlanok felszereltségével kapcsolatos adatok – az egyes felszereltséggel rendelkező aránya a mintában

Demográfiai változó	Demográfiai csoport	N (fő)	arány a mintában
Felszereltségek	használatra alkalmas fürdőszoba	125	85%
	vízöblítéssel WC	123	83,7%
	mosógép	145	98,6%
	főzésre alkalmas tűzhely	146	99,3%
	hűtőszekrény	145	98,6%
	mindenkinek külön ágy	118	80,3%
Közműszolgáltatások	vezetékes ivóvíz	137	93,2%

	áramszolgáltatás	143	97,3%
	vezetékes gázszolgáltatás	57	38,8%
	szennyvízcsatorna	99	67,3%
	egyik sem	2	1,4%

Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján

A demográfiai adatok kapcsán a kérdőív arra is kitért, hogy milyen tartozások állnak fenn az egyes személyeknél. Ezek előfordulása viszonylag alacsony arányúnak tekinthető a mintában, az erre vonatkozó adatok szerint a következők az alábbi arányban állnak fenn:

- *kikötött közműszolgáltatások*: 10 személy (a minta 6,8%-a),
- *közüzemi tartozások*: 7 személy (a minta 4,8%-a),
- *egyéb tartozás*: 18 személy (a minta 12,2%-a),
- *végrehajtási eljárás valamely tartozással kapcsolatban*: 10 személy (a minta 6,8%-a).

A demográfiai kérdések körében végül arról is képet kaphatunk, hogy milyen jövedelmi helyzetben vannak a megkérdezett személyek. Ennek kapcsán elsőként arra vonatkozóan szerepelt kérdés, hogy mennyi a háztartásban az egy főre eső havi nettó jövedelem összege. Ennek kapcsán szintén 1 fő nem válaszolt a kérdésre, a válaszadók közül pedig 8 fő (a minta 5,4%-a) a 10 000 Ft alatt; 15 fő (a minta 10,2%-a) a 10 000-15 000 Ft között; 18 fő (a minta 12,2%-a) a 15 000-25 000 Ft között; míg 105 fő (a minta 71,4%-a) a 25 000 Ft-nál több válaszlehetőséget jelölte meg.

A jövedelem forrására vonatkozó kérdés szerint, az alábbi forrásokból a következő arányokban részesülnek a személyek:

- *állandó munkaviszony*: 33 személy (a minta 22,4%-a),
- *alkalmi munkaviszony*: 5 személy (a minta 3,4%-a),
- *közfoglalkoztatás*: 137 személy (a minta 93,2%-a),
- *gyermek jogán járó ellátás*: 27 személy (a minta 18,4%-a)
- *nyugdíjszerű ellátás*: 7 személy (a minta 4,8%-a),
- *egyéb szociális juttatás*: 3 személy (a minta 2%-a).

A jövedelem legfőbb forrása tehát a vizsgált mintában a közfoglalkoztatásból származó jövedelem, minden más bevételi forrás jóval kisebb arányban adja a jövedelem részét a megkérdezettek körében.

A tartozásokkal, valamint a jövedelmi helyzettel és a jövedelem forrásával kapcsolatos adatokat a 4. táblázat részletezi. A táblázatban azok arányát tüntetem fel, akik rendelkeznek az tartozással/jövedelemforrással.

4. táblázat: A tartozásokkal, jövedelmi helyzettel és jövedelemforrásokkal kapcsolatos adatok a mintában

Demográfiai változó	Demográfiai csoport	N (fő)	arány a mintában
Tartozások	kikötött közműszolgáltatások	10	6,8%
	közüzemi tartozások	7	4,8%
	egyéb tartozás	18	12,2%
	végrehajtási eljárás	10	6,8%
Egy főre eső jövedelem	10 000 Ft alatt	8	5,4%
	10 000-15 000 Ft között	15	10,2%
	15 000-25 000 Ft között	18	12,2%
	25 000 Ft-nál több	105	71,4%
Jövedelem forrása	állandó munkaviszony	33	22,4%
	alkalmi munkaviszony	5	3,4%
	közfoglalkoztatás	137	93,2%
	gyermek jogán járó ellátás	27	18,4%
	nyugdíjszerű ellátás	7	4,8%
	egyéb szociális juttatás	3	2%

Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján

2.2.5. Az adatok feldolgozásának módszere

Mivel a kérdőívek kitöltésére papír alapon került sor, az adatok feldolgozásának első lépése ezen adatok rögzítése volt a Microsoft Office 365 programcsomag Excel programjában. Ezt követően egy elemzésre alkalmas adatbázist készítettem az IBM SPSS Statistics Version 25 programcsomag segítségével, majd az adatok részletes statisztikai elemzését is ennek a programnak a használatával végeztem el. Ennek első lépéseként a kérdőív által mért kompetenciák mentén skálákat hoztam létre a kérdőívben, valamint egy általános, összesített pontszámot is kiszámítottam, az alapkompentenciák általánosságban vett szintjének megállapítására. Ezt követően elsőként leíró statisztikai elemzéseket végeztem, gyakorisági eloszlásokat, valamint átlag, szórás, minimum és maximum értékeket számítva, valamint az adatok normalitásvizsgálatát is elvégeztem Kolmogorov-Smirnov próbával. Ez utóbbi abból a célból történt, hogy a végül alkalmazandó statisztikai próbák ennek eredményei mentén kerüljenek kiválasztásra. Mivel az adatok túlnyomó részben nem mutattak normális eloszlást,

így az első hipotézis vizsgálatára a nemparametrikus, páros mintás Wilcoxon-próbát alkalmaztam.

A további hipotézisek vizsgálata érdekében pedig létrehoztam minden egyes kompetencia esetében egy arányszámot, mely a kompetencia változásának mértékét jelzi (ennek pontos menetét részletesebben a második hipotézis vizsgálatakor fejtem ki). Ezen arányszámok kapcsán első lépésként szintén Kolmogorov-Smirnov próbákat végeztem. Mivel az arányszámok azonban egyetlen esetben sem mutattak normális eloszlást, szintén nemparametrikus statisztikai próbák elemzésére került sor, Mann-Whitney-próbákat, valamint Kruskal-Wallis-próbákat futtattam a demográfiai háttértenyezők mentén képzett csoportok összehasonlítására, valamint ez esetben is sor került leíró statisztikai elemzések elvégzésére.

2.3. Leíró statisztikai elemzések eredményei

Elsőként a kompetenciák szintjére vonatkozóan elért eredményeket vizsgáltam, mind skálánként, mind a teljes kérdőív esetében, a fejlesztési folyamat elején és végén történt kitöltéseket egyaránt vizsgálva. Erre vonatkozóan átlag, szórás, minimum és maximum értékeket számítottam. A fejlesztés elején és végén adott értékelések alapján matematikailag minden esetben magasabb átlagértékek mutatkoznak a fejlesztési folyamat végén, mint az elején, annak megállapítására viszont, hogy e különbségek statisztikailag szignifikánsnak tekinthetők-e, statisztikai próbák elvégzésére került sor a későbbiekben. A teljes mintára vonatkozó leíró statisztikai elemzések eredményeit az 5. táblázat ismerteti, melyben az „1. mérés” minden esetben a fejlesztés elején, míg a „2. mérés” a fejlesztés végén történt mérést, kérdőív kitöltést jelöli.

5. táblázat: A teljes minta adataira vonatkozó leíró statisztikai elemzések eredményei

Skála	N	M	SD	Min.	Max.
Önismeret (1. mérés)	147	28,59	5,720	14,00	41,00
Önismeret (2. mérés)	147	32,64	4,728	21,00	42,00
Feladatellátás (1. mérés)	147	26,65	6,557	13,00	41,00
Feladatellátás (2. mérés)	147	30,78	5,683	15,00	42,00
Szociális képesség (1. mérés)	147	22,50	5,178	10,00	30,00
Szociális képesség (2. mérés)	147	24,75	3,853	15,00	30,00
Szociáliskultúra (1. mérés)	146	33,73	6,396	17,00	42,00
Szociáliskultúra (2. mérés)	146	36,32	5,375	17,00	42,00
Érzelmek (1. mérés)	146	28,27	6,170	12,00	36,00

Érzelmek (2. mérés)	146	30,40	5,108	12,00	36,00
Kommunikáció (1. mérés)	146	13,99	3,621	7,00	24,00
Kommunikáció (2. mérés)	146	16,91	3,244	9,00	24,00
Kompetenciák összesen (1. mérés)	146	153,65	29,161	83,00	207,00
Kompetenciák összesen (2. mérés)	146	154,80	21,419	93,00	192,00

Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján

Az általános leíró statisztikai értékeken kívül vizsgáltam minden egyes skála, valamint a kérdőíven elért összes pontszám vonatkozásában is a normális eloszlás meglétét, a később alkalmazandó statisztikai próba kiválasztásának céljából. A Kolmogorov-Smirnov próbák eredményei alapján az látható, hogy mindösszesen a Feladatellátás (2. mérés), illetve a Kompetenciák összesen (2. mérés) pontszámai mutatnak normális eloszlást, emiatt a későbbiekben nemparametrikus próbák elvégzésére került sor. Az elvégzett Kolmogorov-Smirnov próbák eredményeit a 6. táblázat mutatja be.

6. táblázat: A teljes minta adataira vonatkozó skála- és kérdőív eredmények Kolmogorov-Smirnov próbáinak eredményei

Skála	N	p	normális eloszlásúak-e az adatok
Önismeret (1. mérés)	147	0,006	nem
Önismeret (2. mérés)	147	0,026	nem
Feladatellátás (1. mérés)	147	< 0,001	nem
Feladatellátás (2. mérés)	147	0,065	igen
Szociális képesség (1. mérés)	147	< 0,001	nem
Szociális képesség (2. mérés)	147	0,002	nem
Szociáliskultúra (1. mérés)	146	< 0,001	nem
Szociáliskultúra (2. mérés)	146	< 0,001	nem
Érzelmek (1. mérés)	146	< 0,001	nem
Érzelmek (2. mérés)	146	< 0,001	nem
Kommunikáció (1. mérés)	146	< 0,001	nem
Kommunikáció (2. mérés)	146	< 0,001	nem
Kompetenciák összesen (1. mérés)	146	0,009	nem
Kompetenciák összesen (2. mérés)	146	0,200	igen

Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján

III. Hipotézisek vizsgálata

3.1. Első hipotézis vizsgálata

Első hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a tréningek és a mentorálás hatására minden kompetencia esetében kimutatható a kompetenciafejlődés. E feltételezés teljesülésének ellenőrzése érdekében páros mintás Wilcoxon-próbák elvégzésére került sor, azt vizsgálva, hogy az egyes skálakon, valamint a kérdőíven elért összes pontszám vonatkozásában van-e különbség a fejlesztés elején, valamint annak végén mért értékek között.

Az elvégzett statisztikai elemzés eredménye alapján minden egyes skála esetén kimutatható, hogy a fejlesztés elején, illetve végén történt mérés idején a kompetenciák szintje szignifikáns különbséget mutat, ugyanakkor a kérdőíven elért teljes pontszám esetén nem mutatható ki szignifikáns különbség.

Az Önismeret skálán elért pontszámra vonatkozóan elvégzett elemzés pontos eredménye: $T = 10153,0$, $z = -10,374$, $p < 0,001$, az 1. mérés ($Mdn = 28,0$) szignifikánsan alacsonyabb értéket mutat, mint a 2. mérés ($Mdn = 33,0$). Az Önismeret kompetencia tehát szignifikánsan magasabb szintet mutat a fejlesztés végén, mint az elején.

A Feladatellátás skálán elért pontszám vonatkozásában elvégzett statisztikai próba pontos eredménye: $T = 9445,0$, $z = -10,167$, $p < 0,001$. Az 1. mérés ($Mdn = 26,0$) eredménye ebben az esetben is szignifikánsan alacsonyabb értéket mutat, mint a 2. mérés ($Mdn = 30,0$), tehát a Feladatellátás kompetencia szintje is szignifikánsan magasabb szintűnek mutatkozik a fejlesztés végén.

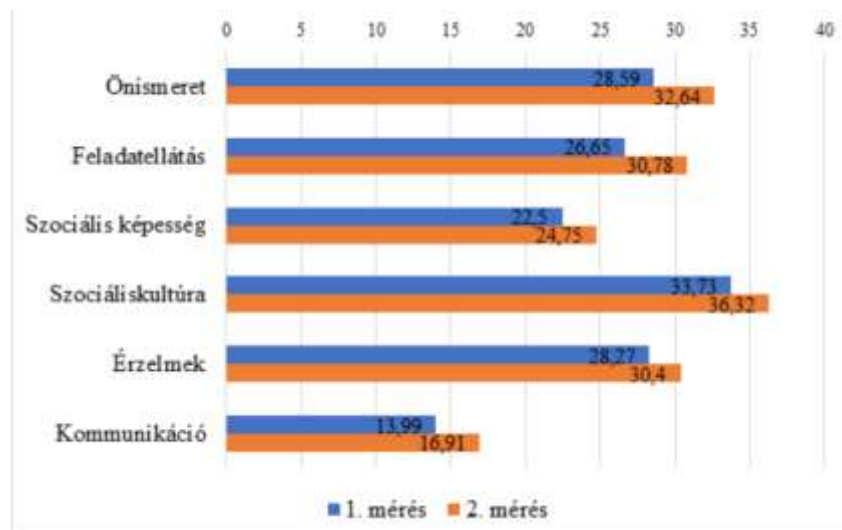
A Szociális képesség skálán elért pontszámra vonatkozó elemzés eredménye: $T = 5460,0$, $z = -8,901$, $p < 0,001$, az 1. mérés ($Mdn = 24,0$) eredménye szintén szignifikánsan alacsonyabb, mint a 2. mérés ($Mdn = 25,0$) eredménye, tehát a Szociális képesség kompetencia szintén magasabb szintű a fejlesztés végén, mint annak elején.

A Szociáliskultúra skála pontszámának vonatkozásában a lefuttatott statisztikai elemzés eredménye: $T = 7626,0$, $z = -9,679$, $p < 0,001$. Az 1. mérés ($Mdn = 36,0$) eredménye ebben az esetben is szignifikánsan alacsonyabb értéket mutat a 2. mérés ($Mdn = 38,0$) eredményénél, vagyis a Szociáliskultúra kompetencia is szignifikánsan magasabb szintűnek tekinthető a fejlesztés végén a vizsgálati személyeknél.

Az Érzelmek skálán elért pontszám vonatkozásában az elvégzett statisztikai próba eredménye: $T = 6305,5$, $z = -9,201$, $p < 0,001$. Ebben az esetben is az 1. mérés ($Mdn = 30,0$) mutat alacsonyabb értéket, mint a 2. mérés ($Mdn = 32,0$), tehát az Érzelmek kompetencia esetében is kimutatható a szignifikánsan magasabb szint a fejlesztés végén.

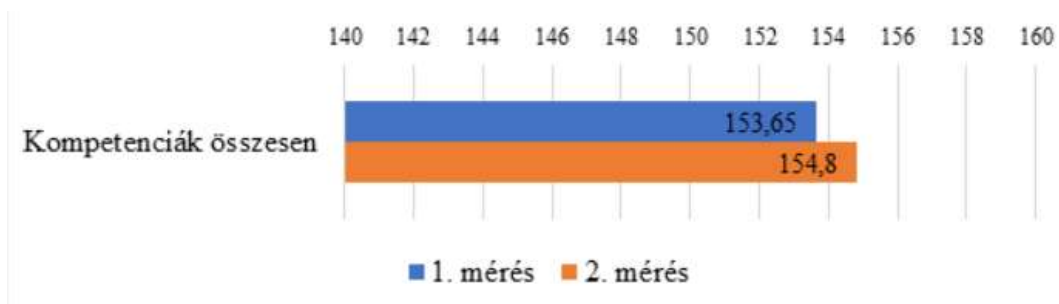
A Kommunikáció skála pontszáma esetében az alkalmazott statisztikai elemzés pontos eredménye: $T = 8859,5$, $z = -10,037$, $p < 0,001$, melynek esetében az 1. mérés ($Mdn = 14,0$) eredménye szintén szignifikánsan alacsonyabb a 2. mérés ($Mdn = 16,0$) eredményénél. A Kommunikáció kompetencia esetében tehát szintén szignifikánsan magasabb szint mutatható ki a fejlesztés végén.

Az egyes skálákon elért átlagpontszámokat a fejlesztés elején, illetve végén a 4. ábra szemlélteti.



4. ábra: Az egyes kompetenciákra vonatkozó skálákon elért átlagpontszám a fejlesztés elején és végén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Végül, a Kompetenciákra összességében vonatkozó pontszám esetében az elvégzett elemzés pontos eredménye: $T = 5190,5$, $z = -0,232$, $p = 0,816$, ez esetben tehát nincs szignifikáns különbség az 1. mérés ($Mdn = 159,0$) és a 2. mérés ($Mdn = 157,0$) eredményei között. A kompetenciákat tehát összességében vizsgálva nem mutatható ki szignifikáns eltérés a fejlesztés elején és végén. A kérdőíven összesen elért átlagpontszámot a fejlesztés elején és végén az 5. ábra mutatja be:



5. ábra: A kompetenciákra vonatkozóan összesen elért átlagpontszám a fejlesztés elején és végén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Az első hipotézis kapcsán nyert eredmények közül a statisztikailag jelentős különbségeket a 7. táblázat foglalja össze.

7. táblázat: Az első hipotézis kapcsán feltárt fontosabb különbségek összefoglalása

Konkrét eredmény	p
magasabb Önismeret pontszám a 2. méréskor	< 0,001
magasabb Feladatellátás pontszám a 2. méréskor	< 0,001
magasabb Szociális képesség pontszám a 2. méréskor	< 0,001
magasabb Szociáliskultúra pontszám a 2. méréskor	< 0,001
magasabb Érzelmek pontszám a 2. méréskor	< 0,001
magasabb Kommunikáció pontszám a 2. méréskor	< 0,001

Forrás: Saját számítások a kérdőívekből származó adatok alapján

3.2. Második hipotézis vizsgálata

Második hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a tréningek és a mentorálás hatása a kompetenciák fejlődésében egymástól legfeljebb kismértékben mutat eltérő képet a legalapvetőbb demográfiai adatok mentén képzett csoportokban. E hipotézis, valamint a további hipotézisek ellenőrzése érdekében – mivel a teljes minta vizsgálata során alátámasztást nyert, hogy minden kompetencia esetében kimutatható a szignifikáns fejlődés a fejlesztés végén – egy arányszámot hoztam létre minden egyes kompetencia, valamint a kompetenciák kapcsán összesen elért pontszám esetében. Az arányszám számítása a következőképpen történt: a fejlesztés végén az adott kompetencia kapcsán nyert pontszámot elosztottam a fejlesztés elején az adott kompetencia kapcsán nyert pontszámmal. Ez az arányszám annak mutatója, hogy milyen mértékű fejlődés történt az adott kompetenciában. Az arányszámra vonatkozó leíró statisztikai elemzések eredményeit (átlag, szórás, minimum és maximum értékek) a 8. táblázat ismerteti:

8. táblázat: A kompetenciák fejlődésének mértékét jelző arányszámokra vonatkozó leíró statisztikai elemzések eredményei

Változó	N	M	SD	Min.	Max.
Önismeret arányszám	147	1,16	0,118	1,00	1,53
Feladatellátás arányszám	147	1,18	0,156	0,96	1,84
Szociális képesség arányszám	147	1,13	0,164	1,00	1,85
Szociáliskultúra arányszám	146	1,09	0,097	1,00	1,44
Érzelmek arányszám	146	1,09	0,111	0,96	1,48
Kommunikáció arányszám	146	1,24	0,153	0,81	1,80
Kompetenciák összesen arányszám	146	1,02	0,096	0,87	1,39

Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján

Az arányszám létrehozása által volt vizsgálható, hogy a különböző demográfiai csoportok között kimutatható-e, hogy a kompetenciák fejlődésének mértéke egymástól szignifikánsan eltér. Ennek a vizsgálatára további statisztikai elemzéseket végeztem, melynek kiválasztása céljából a kompetenciafejlődésre vonatkozó arányszámok esetében is vizsgáltam, hogy azok normális eloszlást mutatnak-e. Az ennek érdekében lefuttatott Kolmogorov-Smirnov próbák eredményei alapján egyik arányszám esetében sem mutatható ki normális eloszlás, emiatt a továbbiakban szintén nemparametrikus elemzések elvégzésére került sor, mely két demográfiai csoport összehasonlításakor a Mann-Whitney-próba, kettőnél több demográfiai csoport összehasonlításakor pedig a Kruskal-Wallis próba volt. A Kolmogorov-Smirnov próba eredményeit a 9. táblázat mutatja be:

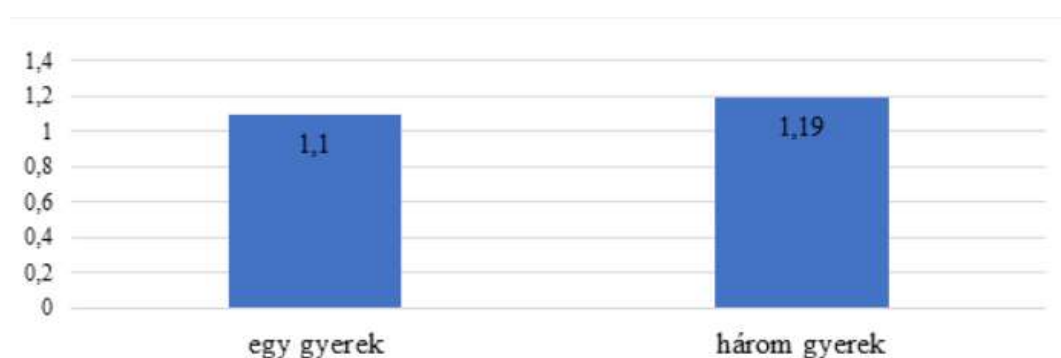
9. táblázat: A kompetenciafejlődés mértékét jelző arányszámokra vonatkozó Kolmogorov-Smirnov próbák eredményei

gyermekkel nem rendelkezők, az egy, a két, a három, valamint a háromnál több gyermekkel rendelkezők csoportjainak vizsgálatára. Ez esetben szintén Kruskal-Wallis-próbákat futtattam annak ellenőrzésére, hogy az eltérő számú gyerekekkel rendelkező személyek csoportjai között kimutatható-e statisztikailag szignifikáns eltérés a kompetenciák fejlődésében, az erre vonatkozó arányszámok átlagában.

Az elvégzett elemzések eredményei alapján az Önismeret, valamint a Szociális képesség kompetenciákra vonatkozó arányszámok esetében egymástól szignifikáns eltérés mutatkozik a vizsgált csoportok között. Az erre vonatkozóan elvégzett elemzések pontos eredményei a következők:

- Önismeret arányszám: $H(4) = 10,956, p = 0,027,$
- Szociális képesség arányszám: $H(4) = 10,151, p = 0,038.$

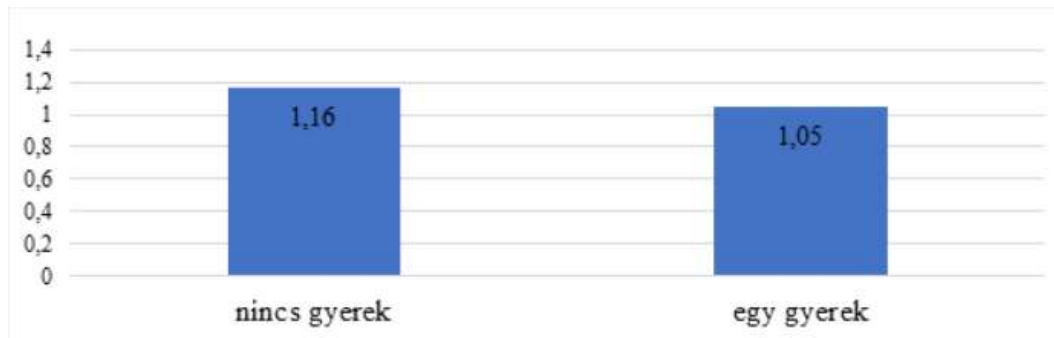
Annak vizsgálatára, hogy pontosan mely csoportok között mutatható ki eltérés, további páros összehasonlításokat végeztem a Kruskal-Wallis-próbán belül. Az Önismeret arányszám esetében az mutatható ki, hogy az egy, valamint a három gyermekkel rendelkező személyek csoportjai között van statisztikailag szignifikáns különbség az arányszámban, az erre vonatkozó elemzés során $p = 0,035.$ Az Önismeret kompetenciára vonatkozó arányszám esetén az egy gyermekkel rendelkező személyek csoportjában $M = 1,10,$ míg a három gyermekkel rendelkező személyek csoportjában $M = 1,19,$ tehát a három gyermekkel rendelkező személyek körében szignifikánsan jelentősebb mértékű az önismeret kompetencia fejlődése, mint az egy gyermekkel rendelkezők körében. A különbséget a 6. ábra szemlélteti:



6. ábra: Az Önismeret arányszám különbsége a gyermekek száma mentén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

A Szociális képességre vonatkozó arányszám esetében pedig a gyermektelen, valamint az egy gyermekkel rendelkező személyek csoportjai között mutatkozik statisztikailag

szignifikáns különbség, az erre vonatkozó elemzés eredménye: $p = 0,028$. A Szociális képességre vonatkozó arányszám esetében a gyermektelenek csoportjában $M = 1,16$, míg az egy gyermekkel rendelkezők csoportjában $M = 1,05$, vagyis a gyermektelenek körében mutatható ki szignifikánsan erőteljesebb kompetenciafejlődés a szociális képesség vonatkozásában. Ennek különbségét a 7. ábra mutatja be:



7. ábra: A Szociális képesség arányszám különbsége a gyermekek száma mentén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Az eredmények alapján tehát az önismeret a három gyermekkel rendelkezők körében szignifikánsan erősebben fejlődik, mint az egygyermekesek esetében, míg a szociális képesség a gyermekteleneknél fejlődik magasabb szinten, mint az egygyermekesek körében. A többi csoport között e két kompetencia esetében, valamint az összes többi kompetencia esetében az összes vizsgált csoport esetében hasonló a kompetenciafejlődés a gyermekek száma mentén összehasonlításokat végezve. Ezen alapvető demográfiai tényező mentén tehát szintén nem mutatható ki statisztikailag szignifikáns különbség a vizsgált csoportok között.

A második hipotézis kapcsán nyert eredmények közül a statisztikailag szignifikáns különbségeket a 10. táblázat foglalja össze.

10. táblázat: A második hipotézis kapcsán feltárt statisztikailag szignifikáns különbségek összefoglalása

Konkrét eredmény	p
az Önismeret arányszám magasabb a három-, mint az egy gyermekkel rendelkezőknél	0,035
a Szociális képesség arányszám magasabb a gyermektelenek, mint az egygyermekesek körében	0,028

Forrás: Saját számítások a kérdőívekből származó adatok alapján

3.3. Harmadik hipotézis vizsgálata

Harmadik hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a tréningek és a mentorálás hatása a kompetenciák fejlődésében egymástól eltérő képet mutat a lakhatás kapcsán különböző

jellemzőkkel bíró személyek körében, ugyanakkor az ingatlan felszereltsége kapcsán kevésbé jelentős különbségek mutatkoznak. E hipotézis ellenőrzése érdekében szintén a fent ismertetett módon létrehozott arányszámokkal dolgoztam.

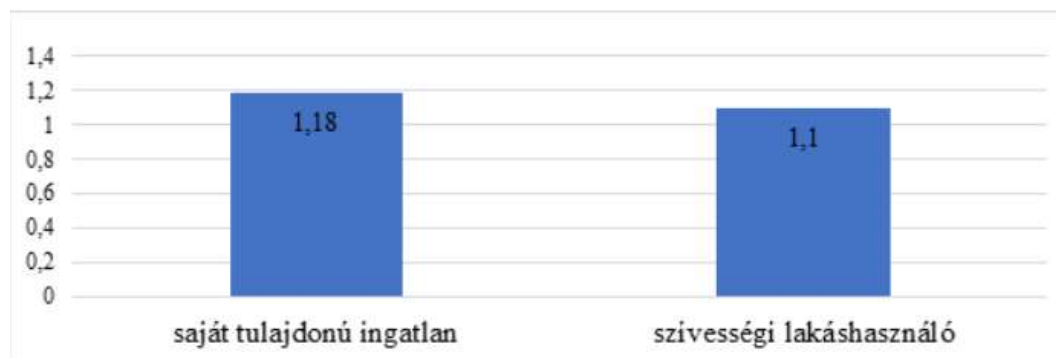
3.3.1. A lakhatás jogcíme mentén végzett összehasonlítások eredményei

Mivel a lakhatás jogcíme kapcsán szintén voltak rendkívül alacsony elemszámú demográfiai csoportok a mintában, ebben az esetben is csoportosításokat végeztem: azokat a személyeket, akik nem saját tulajdonú ingatlanban élnek, illetve nem szívességi lakáshasználók, az „egyéb” csoportba vontam össze. Ide tartoztak azok a személyek, akik önkormányzati bérlakásban vagy albérletben laknak, önkényes lakáshasználók, illetve egyéb rendezetlen tulajdonviszonyal rendelkező lakáshasználók. Így a fent említett három csoport összehasonlítására került sor Kruskal-Wallis-próbákkal.

Ez esetben szintén az Önismeret, valamint a Szociális képesség arányszám esetében mutatható ki statisztikailag szignifikáns különbség a vizsgált csoportok között. Az erre vonatkozó konkrét eredmények a következők:

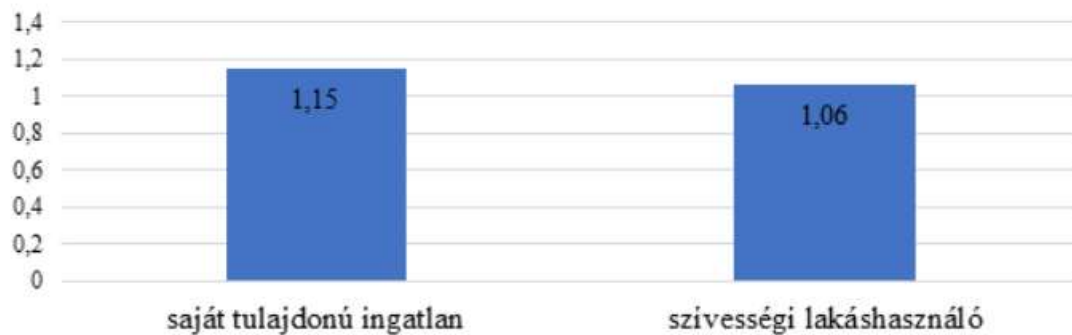
- Önismeret arányszám: $H(2) = 8,652, p = 0,013,$
- Szociális képesség arányszám: $H(2) = 6,161, p = 0,046.$

Annak megállapítására, hogy pontosan mely csoportok között mutatkozik szignifikáns eltérés, szintén további páros összehasonlító elemzéseket végeztem a Kruskal-Wallis-próbák részeként. Ennek eredményei szerint az Önismeret arányszám esetén a saját tulajdonú ingatlanban élő, valamint a szívességi lakáshasználó személyek csoportjai között mutatható ki szignifikáns különbség, az erre vonatkozó elemzés esetén $p = 0,016.$ A saját tulajdonú ingatlanban élők esetén $M = 1,18,$ míg a szívességi lakáshasználó személyek esetén $M = 1,10,$ tehát a saját tulajdonú ingatlanban élő személyek esetében szignifikánsan erősebben fejlődik az önismeret a fejlesztés hatására. A különbséget a 8. ábra szemlélteti:



8. ábra: **Az Önismeret arányszám különbsége a lakhatás eltérő jogcíme mentén** (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

A Szociális képesség arányszám esetében szintén e két csoport között mutatkozik szignifikáns különbség, az erre vonatkozó eredmény: $p = 0,039$. A saját tulajdonú ingatlanban élők körében $M = 1,15$, míg a szívésségi lakáshasználók körében $M = 1,06$, vagyis ez esetben is a saját tulajdonú ingatlanban élő személyek körében mutat erősebb fejlődést a kompetencia szintje. A különbséget a 9. ábra szemlélteti:



9. ábra: **A Szociális képesség arányszám különbsége a lakhatás eltérő jogcíme mentén** (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

A lakhatás jogcíme kapcsán tehát a saját tulajdonú ingatlanban élő személyek mind az önismeret, mind a szociális képesség kompetenciában erősebb fejlődést mutatnak, mint a szívésségi lakáshasználó személyek, egyebekben ugyanakkor nem mutatható ki szignifikáns különbség a vizsgált csoportok között, vagyis az egyéb lakhatási jogcímmel rendelkező személyek körében hasonlóan tekinthető a kompetenciafejlődés mértéke.

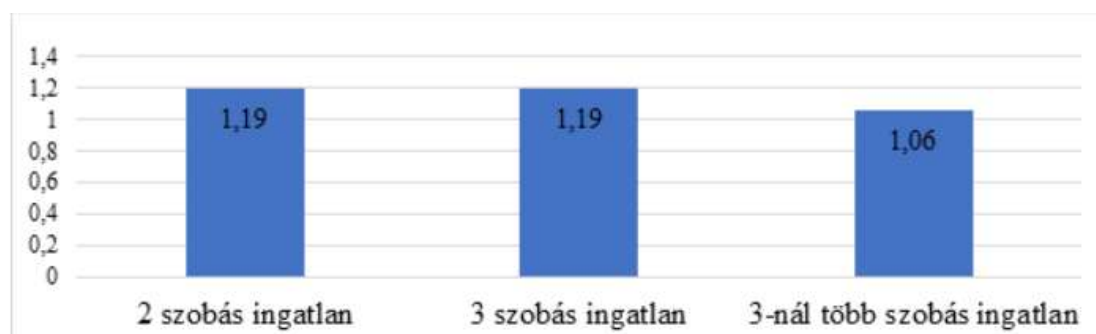
3.3.2. A szobák száma mentén történő összehasonlítások eredményei

Mivel a szobák száma mentén létrehozott csoportok között szintén voltak rendkívül kis elemszámúak, a 3-nál több szobával rendelkező ingatlanban élőket egy csoportba vontam össze, így 4 csoport összehasonlítására került sor az elemzések során. Az így létrehozott csoportok esetében szintén Kruskal-Wallis-próbákkal vizsgáltam, hogy van-e különbség a kompetenciák fejlődésének mértékében a csoportok között.

Az elvégzett elemzések eredményei alapján mindösszesen egy kompetencia, a Feladatellátás arányszámának esetében mutatkozik szignifikáns különbség a csoportok között, a többi esetben nincs kimutatható eltérés. Az erre vonatkozóan nyert konkrét eredmények a következők:

Feladatellátás arányszám: $H(3) = 9,966, p = 0,019$.

A Feladatellátás arányszám kapcsán mutatkozó különbségre vonatkozóan szintén további páros összehasonlításokat végeztem annak vizsgálatára, hogy pontosan mely csoportok között mutatkozik különbség. Ennek eredménye szerint a 3-nál több szobával rendelkező ingatlanban élő személyek kompetenciafejlődése tér el szignifikánsan mind a 3, mind a 2 szobával rendelkező ingatlanban élő személyekétől. A 3-nál több szobával rendelkező ingatlanban élő személyek esetében $M = 1,06$, a 3 szobával rendelkező ingatlanban élők esetében $M = 1,19$, míg a 2 szobával rendelkező ingatlanban élő személyek esetében $M = 1,19$. Az eredmények szerint tehát a 3-nál több szobával rendelkező ingatlanban élő személyek esetében szignifikánsan kisebb mértékben fejlődik a Feladatellátás kompetencia, mint a 3, valamint 2 szobával rendelkező ingatlanban élő személyek körében. A különbséget a 10. ábra szemlélteti.



10. ábra: A Feladatellátás arányszám különbsége az ingatlan szobaszámának mentén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Az egyéb vizsgált kompetenciákban ezzel szemben ugyanakkor nincs tehát kimutatható szignifikáns különbség a vizsgált csoportok között, az eltérő szobaszámú ingatlanban élő személyek hasonló mértékű kompetenciafejlődéssel jellemezhetők.

3.3.3. Az ingatlan állapota mentén történt összehasonlító elemzések eredményei

Az ingatlan állapota mentén történő összehasonlításokhoz szintén összevontam a túl alacsony elemszámú csoportokat (az átlagosnál rosszabb állapotú, a rossz állapotú, valamint a romos válaszokat megjelölő személyeket) és ennek megfelelően szintén 4 csoport között végeztem el az összehasonlító elemzéseket, Kruskal-Wallis-próbákat futtatva annak vizsgálatára, hogy a különböző állapotú ingatlanban élő személyek csoportjai között mutatkozik-e szignifikáns különbség a kompetenciafejlődés mértékében.

Az erre vonatkozó elemzések eredményei szerint ugyanakkor nem mutatható ki statisztikailag szignifikáns különbség az ingatlan állapota mentén eltérő csoportok között, az

eredmények alapján tehát a különböző állapotú ingatlanokban élő személyek hasonló mértékű kompetenciafejlődéssel jellemezhetők.

3.3.4. Az ingatlan felszereltsége mentén történő elemzések eredményei

A vizsgálatban részt vevő személyek esetében vizsgáltam azt is, hogy annak mentén, hogy bizonyos felszerelésekkel, illetve szolgáltatásokkal rendelkezik-e az ingatlan, van-e statisztikailag szignifikáns különbség a kompetenciafejlődés mértékében. Ennek kapcsán szintén fontos megemlíteni, hogy rendkívül nagy eltérések voltak az összehasonlításra kerülő csoportok elemszámai között, ezért az eredmények csak korlátozott mértékben általánosíthatóak. Az összehasonlításokra Mann-Whitney-próbákat alkalmaztam, vizsgálva, hogy az egyes felszerelések megléte, illetve hiánya esetén van-e különbség a kompetenciafejlődésre vonatkozó arányszámokban. Az erre vonatkozóan elvégzett elemzések eredményei szerint rendkívül kevés esetben mutatkozik különbség a kompetenciafejlődésben az ingatlan felszereltsége mentén.

A használatra alkalmas fürdőszoba megléte mentén elvégzett elemzések szerint hasonló mértékű a kompetenciák fejlődése a vizsgált csoportokban, vagyis nincs kimutatható, statisztikailag szignifikáns különbség a kompetenciafejlődés mértékében a használatra alkalmas fürdőszoba megléte mentén.

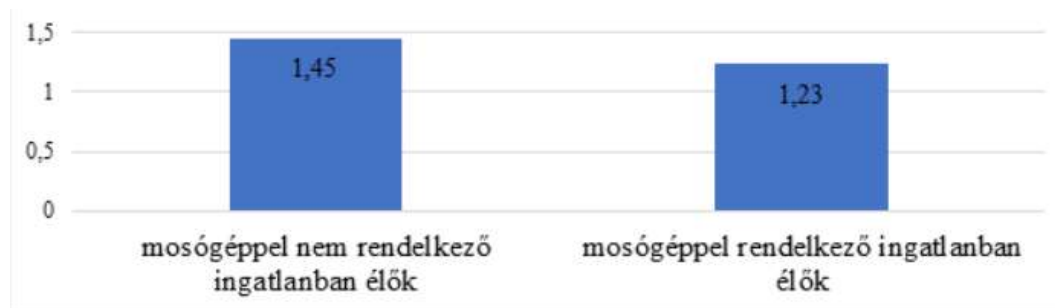
A vízöblítéses WC megléte vagy hiánya mentén ezzel szemben egy kompetencia, a Kommunikáció fejlődésében van kimutatható eltérés a vizsgált csoportok között. Az erre vonatkozóan elvégzett elemzés pontos eredménye: $U = 1050,00$, $z = -2,193$, $p = 0,028$, a vízöblítéses WC-vel rendelkező ingatlanban élők körében $M = 1,30$, míg az ezzel nem rendelkező ingatlanban élő személyek körében $M = 1,22$, vagyis a vízöblítéses WC-vel nem rendelkező ingatlanban élők körében erősebb a Kommunikáció kompetencia fejlődése. A különbséget a 11. ábra szemlélteti:



11. ábra: A Kommunikáció arányszám különbsége az ingatlan vízöblítéses WC-vel való felszereltsége mentén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Az egyéb kompetenciák fejlődésének esetében nincs különbség a vízöblítéses WC-vel rendelkező és nem rendelkező ingatlanban élő személyek csoportjai között, tehát a csoportok hasonló mértékű kompetenciafejlődéssel jellemezhetők.

A mosógéppel való felszereltség mentén történő összehasonlítások eredményei alapján szintén a Kommunikáció kompetencia esetén mutatható ki szignifikáns különbség a csoportok között, az erre vonatkozóan elvégzett elemzés eredménye: $U = 24,00$, $z = -2,027$, $p = 0,043$. A mosógéppel nem rendelkező ingatlanban élők körében $M = 1,45$, míg a mosógéppel rendelkező ingatlanban élő esetében $M = 1,23$. Ez alapján tehát a mosógéppel nem rendelkező ingatlanban élők szignifikánsan erősebben fejlődnek a Kommunikáció kompetenciában, azonban e csoport elemszáma rendkívül alacsony, így az eredmények csak korlátozottan általánosíthatóak. A mintában mutatkozó különbséget a 12. ábra szemlélteti:



12. ábra: A Kommunikáció arányszám különbsége az ingatlan mosógéppel való felszereltsége mentén
(Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

A többi kompetencia esetén ezzel szemben hasonló mértékűnek tekinthető a fejlődés a mosógéppel rendelkező, illetve nem rendelkező ingatlanban élő személyek csoportjaiban, nincs tehát kimutatható statisztikailag szignifikáns különbség a csoportok között a kompetenciafejlődés mértékében.

A főzésre alkalmas tűzhely megléte vagy nem megléte esetén minden kompetenciában hasonló mértékű fejlődés mutatható ki a két vizsgált csoportban, vagyis a főzésre alkalmas tűzhellyel rendelkező és nem rendelkező személyek csoportjai között egyik kompetencia fejlődésének mértékét tekintve sincs szignifikáns különbség.

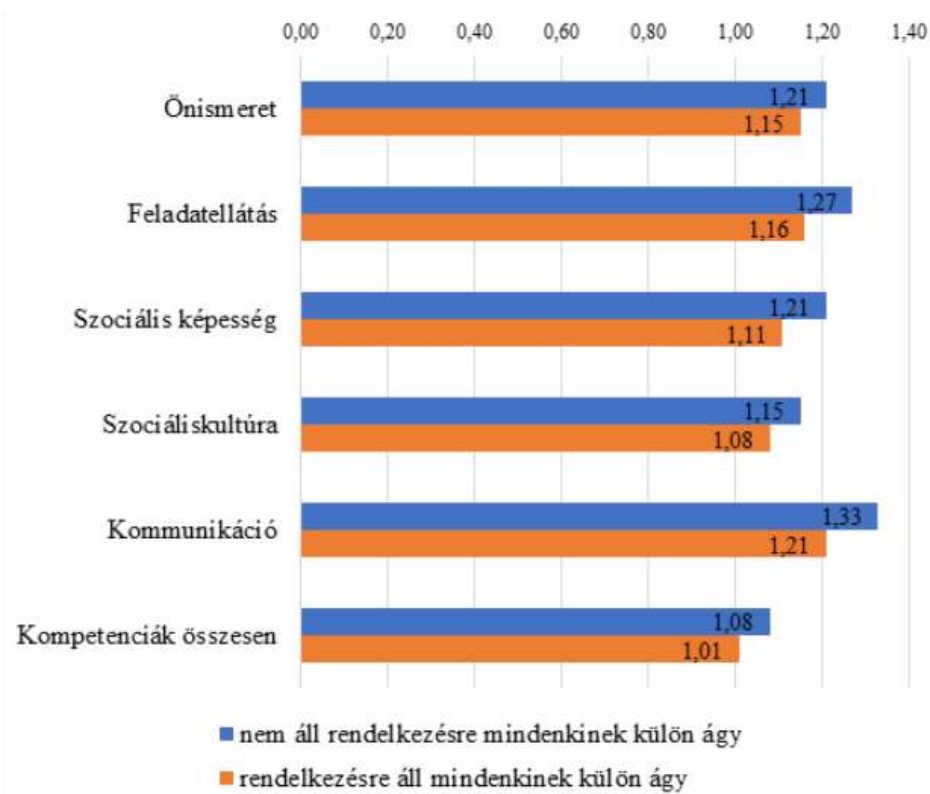
Ehhez hasonlóan, a hűtőszekrényel rendelkező, illetve nem rendelkező ingatlanban lakó személyek csoportjai szintén hasonló mértékű kompetenciafejlődéssel jellemezhetők, ez esetben sincs kimutatható statisztikailag szignifikáns különbség a vizsgált csoportok között.

Annak mentén, hogy van-e az ingatlanban mindenkinek külön ágy, az Érzelmek kompetenciát kivéve minden kompetencia fejlődésére vonatkozó arányszámban kimutatható,

hogy egymástól eltérő a felszereltség mentén a kompetencia fejlődésének mértéke. Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy az e kompetencia arányszáma esetén az elvégzett statisztikai próba eredménye: $U = 1251,00$, $z = -1,952$, $p = 0,051$, tehát látható, hogy a szignifikancia értékétől e kompetencia mentén is csak rendkívül kis eltérés mutatkozik. A többi arányszám esetén az elvégzett próbák pontos eredményei, valamint a vizsgált csoportok által elért átlagos pontszámok annak mentén, hogy rendelkezésre áll-e mindenkinek külön ágy az ingatlanban vagy sem, a következők:

- Önismeret arányszám: $U = 1241,00$, $z = -2,044$, $p = 0,041$,
 - o nem áll rendelkezésre: $M = 1,21$, rendelkezésre áll: $M = 1,15$,
- Feladatellátás arányszám: $U = 1125,00$, $z = -2,621$, $p = 0,009$,
 - o nem áll rendelkezésre: $M = 1,27$, rendelkezésre áll: $M = 1,16$,
- Szociális képesség arányszám: $U = 1112,00$, $z = -2,720$, $p = 0,007$,
 - o nem áll rendelkezésre: $M = 1,21$, rendelkezésre áll: $M = 1,11$,
- Szociáliskultúra arányszám: $U = 1169,00$, $z = -2,356$, $p = 0,018$,
 - o nem áll rendelkezésre: $M = 1,15$, rendelkezésre áll: $M = 1,08$,
- Kommunikáció arányszám: $U = 971,50$, $z = -3,350$, $p = 0,001$,
 - o nem áll rendelkezésre: $M = 1,33$, rendelkezésre áll: $M = 1,21$,
- Kompetenciák összesen arányszám: $U = 1010,50$, $z = -3,143$, $p = 0,002$,
 - o nem áll rendelkezésre: $M = 1,08$, rendelkezésre áll: $M = 1,01$.

Az eredmények alapján tehát az Érzelmek kompetencia kivételével minden kompetencia mentén kimutatható, hogy azon személyek esetében, akiknél a lakóingatlanban nem áll rendelkezésre mindenkinek külön ágy, szignifikánsan magasabb a kompetenciafejlődés mértéke, mint a mindenkinek külön ágyal rendelkező ingatlanban lakó személyek esetében. A feltárt különbségeket a 13. ábra szemlélteti:



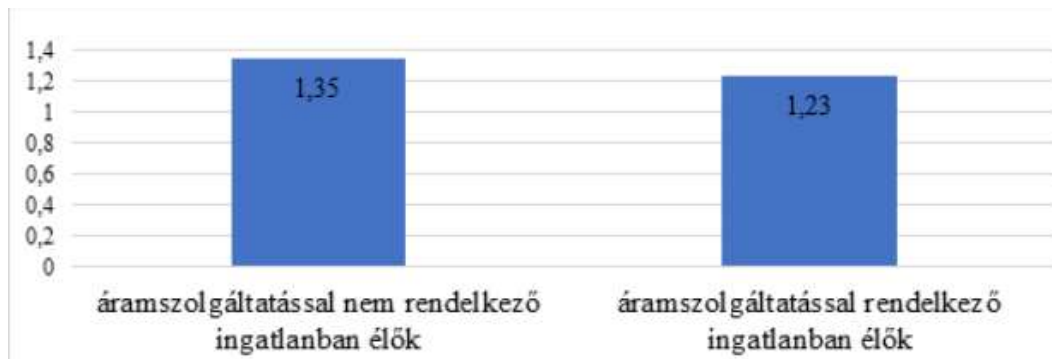
13. ábra: Az arányszámokban feltárt különbségek annak mentén, hogy az ingatlanban rendelkezésre áll-e mindenkinél külön ág (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

A felszereltség témakörén belül vizsgáltam továbbá azt is, hogy a közműszolgáltatásokkal való ellátottság mentén van-e kimutatható különbség a kompetenciafejlődés mértékében az egyes közműszolgáltatásokkal rendelkező, illetve nem rendelkező személyek között. Ezen elemzésekre szintén a Mann-Whitney-próbát alkalmaztam.

A vezetékes ivóvízzel való ellátottság mentén nem mutatható ki szignifikáns különbség a vizsgált csoportok között, vagyis hasonló mértékűnek tekinthető a kompetenciafejlődés mértéke azoknál a személyeknél, akiknél az ingatlanban rendelkezésre áll vezetékes ivóvíz, mint azoknál, akiknél ez nem áll rendelkezésre.

Az áramszolgáltatás megléte mentén elvégzett összehasonlító elemzések eredményei alapján ezzel szemben a Kommunikáció kompetencia fejlődésének mértékében szignifikáns különbség mutatható ki a vizsgált csoportok között. Az erre vonatkozó pontos eredmény: $U = 120,00$, $z = -1,973$, $p = 0,049$. Azon személyek körében, akik nem rendelkeznek áramszolgáltatással, $M = 1,35$, míg az ingatlanban áramszolgáltatással rendelkező személyek körében $M = 1,23$, vagyis az áramszolgáltatással nem rendelkezők körében szignifikánsan erősebb mértékben fejlődik a Kommunikáció kompetencia, mint az áramszolgáltatással rendelkezők körében, ugyanakkor ez esetben szintén fontos kiemelni, hogy az

áramszolgáltatással nem rendelkezők csoportjának elemszáma rendkívül alacsony, tehát ebben az esetben is korlátozottan általánosítható az eredmény. A különbséget a 14. ábra szemlélteti:

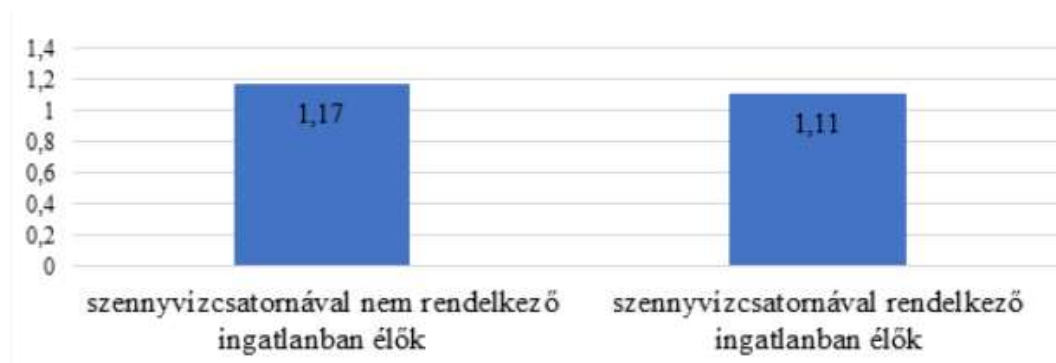


14. ábra: A Kommunikáció arányszám különbsége az áramszolgáltatással való rendelkezés mentén
(Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Az egyéb kompetenciák esetében ettől eltérően nincs különbség az áramszolgáltatással rendelkező, valamint rendelkező személyek csoportjai között a fejlődés mértékében, tehát az áramszolgáltatással rendelkező és nem rendelkező személyek hasonló mértékű kompetenciafejlődéssel jellemezhetők.

A vezetékes gázszolgáltatással való rendelkezés mentén egyik kompetencia esetében sem mutatható ki különbség a szolgáltatással rendelkezők, valamint nem rendelkezők között a kompetenciafejlődés mértékében, tehát a vezetékes gázszolgáltatással rendelkező és nem rendelkező személyek minden kompetencia esetében hasonló mértékű kompetenciafejlődést mutatnak egymáshoz képest.

A szennyvízcsatornával való ellátottság mentén egy kompetencia, a Szociális képesség esetében mutatkozik szignifikáns különbség a szennyvízcsatornával rendelkező, illetve nem rendelkező ingatlanban élő személyek között a kompetenciafejlődésben. Az ezt alátámasztó statisztikai elemzés pontos eredménye: $U = 1772,50$, $z = -2,525$, $p = 0,012$, a szennyvízcsatornával nem rendelkező ingatlanban élő személyek körében $M = 1,17$, míg a szennyvízcsatornával rendelkező ingatlanban élő személyek körében $M = 1,11$. Ez alapján tehát azon személyek körében, akik szennyvízcsatornával nem rendelkező ingatlanban élnek, erősebben fejlődik a Szociális képesség kompetencia, mint a szennyvízcsatornával rendelkező ingatlanban élő körében. A különbséget a 15. ábra mutatja be:



15. ábra: A Szociális képesség arányszám különbsége a szennyvízcsatornával való rendelkezés mentén
(Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Az egyéb kompetenciákban ezzel szemben nem mutatkozik szignifikáns különbség a kompetenciák fejlődésének mértékében a szennyvízcsatornával való ellátottság mentén, tehát a szennyvízcsatornával rendelkező ingatlanban élők, valamint az ezzel nem rendelkező ingatlanban élők hasonló mértékű kompetenciafejlődéssel jellemezhetők az egyéb kompetenciák esetében.

Végül, összehasonlítást végeztem a fenti szolgáltatások közül egyikkel sem rendelkező, valamint a fentiek közül legalább egy szolgáltatással rendelkező személyek csoportjai között. Az erre vonatkozó elemzések eredményei között az így összehasonlított két csoport között nincs statisztikailag szignifikáns különbség a kompetenciafejlődésben, a két vizsgált csoport esetében tehát hasonló mértékűnek tekinthető a kompetenciafejlődés.

A harmadik hipotézis kapcsán nyert eredmények közül a statisztikailag szignifikáns különbségeket a 11. táblázat foglalja össze:

11. táblázat: A harmadik hipotézis kapcsán feltárt lényeges különbségek összefoglalása

Konkrét eredmény	p
------------------	---

az Önismeret arányszám magasabb a saját tulajdonú ingatlanban élőknel, mint a szíveségi lakáshasználóknál	0,016
a Szociális képesség arányszám magasabb a saját tulajdonú ingatlanban élőknel, mint a szíveségi lakáshasználóknál	0,039
a Feladatellátás arányszám alacsonyabb a 3-nál több szobás ingatlanban élőknel, mint a 2 vagy 3 szobás ingatlanban élőknel	0,019
a Kommunikáció arányszám magasabb a vízöblítéses WC-vel nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,028
a Kommunikáció arányszám magasabb a mosógéppel nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,043
az Önismeret arányszám magasabb a mindenkinek külön ágygal nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,041
a Feladatellátás arányszám magasabb a mindenkinek külön ágygal nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,009
a Szociális képesség arányszám magasabb a mindenkinek külön ágygal nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,007
a Szociáliskultúra arányszám magasabb a mindenkinek külön ágygal nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,018
a Kommunikáció arányszám magasabb a mindenkinek külön ágygal nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,001
a Kompetenciák összesen arányszám magasabb a mindenkinek külön ágygal nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,002
a Kommunikáció arányszám magasabb az áramszolgáltatással nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,049
a Szociális képesség arányszám magasabb a szennyvízcsatornával nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,012

Forrás: Saját számítások a kérdőívekből származó adatok alapján

3.4. Negyedik hipotézis vizsgálata

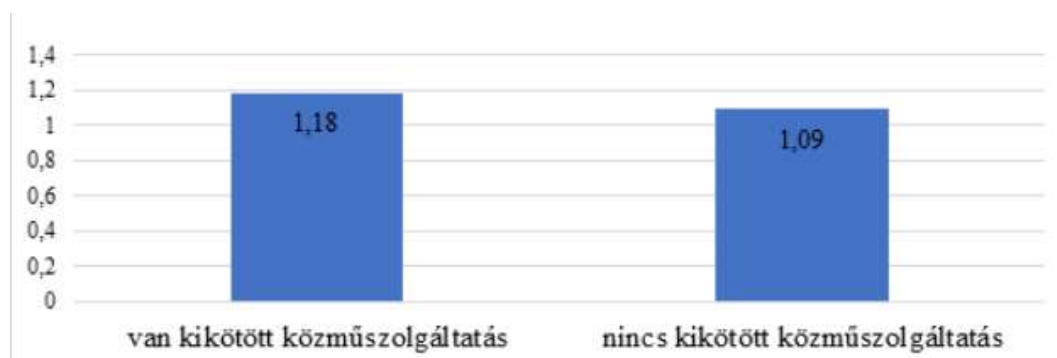
Negyedik hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a tréningek és a mentorálás hatása a kompetenciák fejlődésében egymástól eltérő képet mutat a különböző, jövedelemmel kapcsolatos demográfiai tényezők mentén eltérő csoportokban, és a különbség a különböző mértékű jövedelmű, valamint eltérő forrásból származó jövedelemmel rendelkező személyek

körében a legnagyobb. E hipotézis ellenőrzése érdekében szintén a fent ismertetett módon létrehozott arányszámok kapcsán végeztem statisztikai elemzéseket.

3.4.1. A tartozások, tartozásokkal való elmaradások mentén történt összehasonlító elemzések eredményei

Kutatásom során vizsgáltam, hogy annak mentén mutatkoznak-e különbségek a kompetenciafejlődés mértékében, hogy a személyek bizonyos tartozásokkal, elmaradásokkal rendelkeznek-e. Ezen esetekben a kikötött közműszolgáltatások, a közüzemi tartozások, az egyéb tartozás, valamint a végrehajtási eljárás megléte mentén elemeztem Mann-Whitney-próbákkal, hogy van-e szignifikáns különbség a kompetenciafejlődést jelző arányszámokban a vizsgált csoportok között.

A kikötött közműszolgáltatások tekintetében, szignifikáns különbség mutatkozik a vizsgált csoportok között az Érzelmek kompetencia arányszámában, az erre vonatkozó eredmény: $U = 379,00$, $z = -2,348$, $p = 0,019$. A kikötött közműszolgáltatásokkal rendelkező személyek körében $M = 1,18$, míg a kikötött közműszolgáltatásokkal nem rendelkezők körében $M = 1,09$, vagyis azon személyek körében, akiknél vannak kikötött közműszolgáltatások, az Érzelmek kompetencia fejlődése erősebb, mint azon személyek körében, akiknél nincsenek kikötött közműszolgáltatások. A különbséget a 16. ábra mutatja be:

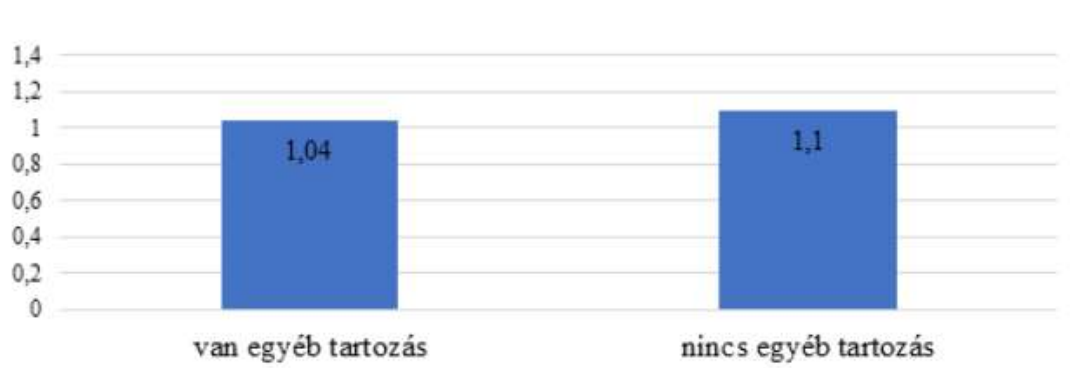


16. ábra: Az Érzelmek arányszám különbsége a kikötött közműszolgáltatások megléte mentén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Az egyéb kompetenciák vonatkozásában ezzel szemben hasonló mértékű fejlődés mutatható ki a kikötött közműszolgáltatások megléte mentén vizsgált két csoport esetében, nincs szignifikáns különbség a csoportok között.

A közüzemi tartozásokkal rendelkező, illetve nem rendelkező személyek körében minden kompetencia esetében hasonló mértékű fejlődés mutatható ki, nincs szignifikáns különbség a két csoportban a kompetenciafejlődés mértékét tekintve.

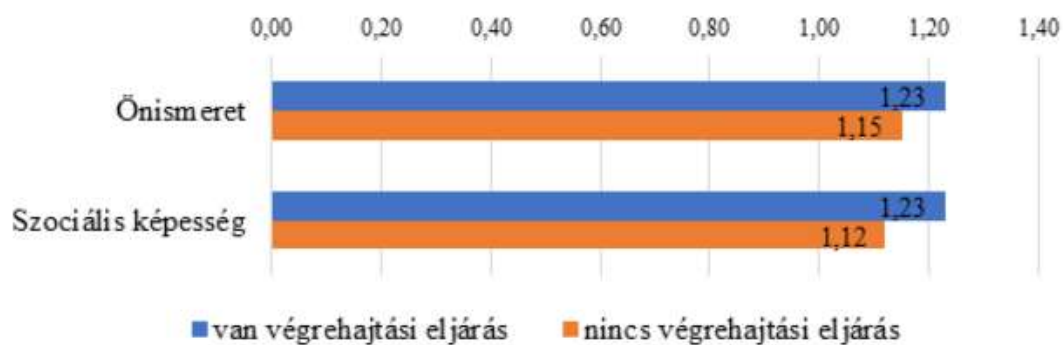
Az egyéb tartozás megléte mentén történő összehasonlító elemzések eredményei alapján a Szociáliskultúra kompetencia fejlődésének mértékében szignifikáns különbség mutatkozik az egyéb tartozással rendelkező, illetve nem rendelkező személyek csoportjai között. Az ezt alátámasztó statisztikai elemzés eredménye: $U = 791,50$, $z = -2,152$, $p = 0,031$, az egyéb tartozással rendelkező személyek esetében $M = 1,04$, míg az egyéb tartozással nem rendelkező személyek esetében $M = 1,10$, vagyis az egyéb tartozással nem rendelkező személyek körében szignifikánsan erősebben fejlődik a Szociális kultúra kompetencia. A különbséget a 17. ábra mutatja be:



17. ábra: A Szociáliskultúra arányszám különbsége az egyéb tartozás megléte mentén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

A további kompetenciák esetében ezzel szemben nincs szignifikáns különbség a kompetenciafejlődés mértékében, az egyéb tartozással rendelkező és nem rendelkező személyek körében hasonló mértékűnek tekinthető a fejlődés.

Végül, a végrehajtási eljárás megléte mentén két kompetencia, az Önismeret, illetve a Szociális képesség esetében mutatkozik szignifikáns különbség a kompetenciafejlődés mértékében. Az Önismeret arányszám kapcsán ezt jelző elemzés eredménye: $U = 413,50$, $z = -2,089$, $p = 0,037$, azon személyek esetében, akiket érint végrehajtási eljárás, $M = 1,23$, míg a végrehajtási eljárás által nem érintett személyek esetében $M = 1,15$. A végrehajtási eljárással érintett személyek körében tehát magasabb szintű az Önismeret kompetencia fejlődése, mint a végrehajtási eljárással nem érintett személyek körében. A Szociális képesség arányszám kapcsán elvégzett elemzés eredménye pedig: $U = 277,00$, $z = -3,179$, $p = 0,001$, a végrehajtási eljárással érintett személyek esetében $M = 1,23$, míg a végrehajtási eljárással nem érintett személyek esetében $M = 1,12$. Ez esetben is a végrehajtási eljárással érintett személyek körében erősebb tehát a kompetenciafejlődés, ez esetben a Szociális képességet érintve. A feltárt különbségeket a 18. ábra szemlélteti:



18. ábra: Az Önismeret, valamint a Szociális képesség arányszám különbsége a végrehajtott eljárás megléte mentén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

A további kompetenciák kapcsán ezzel szemben nem mutatkozik szignifikáns különbség a végrehajtott eljárás mentén, vagyis a végrehajtott eljárással érintett és nem érintett személyek körében hasonló mértékű kompetenciafejlődés mutatkozik.

3.4.2. A jövedelmi helyzet mentén történt összehasonlító elemzések eredményei

A különböző jövedelmi helyzetű személyek körében szintén Kruskal-Wallis-próbákat futtatva vizsgáltam, hogy van-e szignifikáns eltérés a kompetenciafejlődés mértékében. Ennek kapcsán szintén azt vizsgáltam, hogy szignifikánsan eltérnek-e egymástól az egyes kompetenciák fejlődésére vonatkozó arányszámok az eltérő demográfiai csoportokban.

Az erre vonatkozóan elvégzett elemzések eredményei alapján egyetlen kompetencia, a Kommunikáció esetében mutatható ki, hogy szignifikáns eltérés mutatkozik a fejlődés mértékében a különböző csoportok között. Az erre vonatkozóan elvégzett elemzés eredménye:

- Kommunikáció arányszám: $H(3) = 10,001, p = 0,019$.

A Kommunikáció arányszám kapcsán további páros összehasonlító vizsgálatokat végeztem annak vizsgálatára, hogy konkrétan mely csoportok között mutatkozik szignifikáns különbség. Ennek eredménye szerint ugyanakkor nem mutatható ki egyértelmű szignifikáns eltérés egy-egy csoport eredményei között, de összességében vizsgálva a csoportok eredményeit, eltérés mutatkozik. A 10 000 Ft alatti jövedelemsáv esetében $M = 1,31$, a 10 000-15 000 Ft közötti jövedelemsáv esetén $M = 1,27$, a 15 000-25 000 Ft közötti jövedelemsáv esetében $M = 1,31$, míg a 25 000 Ft-nál magasabb jövedelemsáv esetén $M = 1,21$. Az erre vonatkozó eredményeket a 19. ábra szemlélteti:



19. ábra: A **Kommunikáció arányszám különbsége az eltérő jövedelmi helyzet mentén** (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Az eredmények alapján tehát a Kommunikáció kompetencia fejlődése egymástól szignifikáns eltérést mutat a különböző jövedelmi helyzetű csoportok között összességében, az egyéb kompetenciák fejlődése ugyanakkor hasonló mértékűnek tekinthető a vizsgált csoportokban, köztük nincs kimutatható szignifikáns különbség.

3.4.3. A jövedelem forrására vonatkozóan elvégzett összehasonlító elemzések eredményei

A különböző forrású jövedelmek esetén azt vizsgáltam, van-e eltérés az egyes bevételi forrásokban részesülő, illetve nem részesülő személyek között a kompetenciafejlődés mértékében. Ennek kapcsán különösen fontos megjegyezni, hogy az így összehasonlításra kerülő csoportok elemszámai között több esetben is rendkívül nagy különbségek mutatkoznak, így az ennek kapcsán nyert eredmények általánosíthatósága csekély mértékű. A csoportok közötti összehasonlításokra Mann-Whitney-próbákat futtattam, azt vizsgálva, hogy van-e eltérés az adott bevételi forrásban részesülő, illetve nem részesülő személyek csoportjai között a kompetenciafejlődésre vonatkozó arányszámokban.

Az elvégzett elemzések eredményei alapján a különböző jövedelemforrások kapcsán egyetlen esetben mutatkozik különbség, egyetlen kompetencia mentén: ez az állandó munkaviszonyból származó jövedelem megléte és ennek mentén a Kommunikáció kompetencia fejlődése. Az erre vonatkozóan elvégzett elemzés pontos eredménye: $U = 1364,50$, $z = -2,347$, $p = 0,019$, az állandó munkaviszonyból származó jövedelemmel nem rendelkező személyek esetén $M = 1,25$, míg az állandó munkaviszonyból származó jövedelemmel rendelkező személyek körében $M = 1,18$, tehát az állandó munkaviszonyból származó jövedelemmel nem rendelkező személyek körében erősebben fejlődik a Kommunikáció kompetencia, mint az állandó munkaviszonyból származó jövedelemmel nem rendelkezők körében. A különbséget a 20. ábra szemlélteti:



20. ábra: A Kommunikáció arányszám különbsége az állandó munkaviszonyból származó jövedelem megléte mentén (Forrás: Saját számítás a kérdőívekből származó adatok alapján)

Az egyéb, állandó munkaviszonyból származó jövedelem megléte mentén történt összehasonlító elemzések eredményei alapján a további kompetenciák esetén nincs különbség az állandó munkaviszonyból származó jövedelem megléte mentén, az állandó munkaviszonyból származó jövedelemmel rendelkező és nem rendelkező személyek körében hasonló mértékűnek tekinthető tehát a kompetenciafejlődés ezekben a kompetenciákban.

Azt vizsgálva, hogy az alkalmi munkaviszonyból származó jövedelemmel rendelkező és nem rendelkező személyek között mutatkozik-e különbség a kompetenciafejlődés mértékében, nincs kimutatható szignifikáns különbség a vizsgált csoportok között. Az alkalmi munkaviszonyból származó jövedelemmel rendelkező és nem rendelkező személyek tehát hasonló mértékű kompetenciafejlődéssel jellemezhetők. A közfoglalkoztatásból származó jövedelemmel rendelkezők és nem rendelkezők között szintén nem mutatható ki szignifikáns különbség a kompetenciafejlődés mértékében, szintén hasonló mértékűnek tekinthető a kompetenciafejlődés a közfoglalkoztatásból származó jövedelemmel rendelkező és nem rendelkező személyek körében. Annak mentén, hogy a személy részesül-e gyermek jogán járó ellátásokban, szintén nincs kimutatható szignifikáns különbség a kompetenciafejlődésben az ilyen ellátásban részesülő és nem részesülő személyek csoportjai között, hasonló mértékűnek tekinthető a kompetenciafejlődés mértéke a két csoportban. Hasonlóképpen, a nyugdíjszerű ellátásokban részesülő és nem részesülő személyek körében is hasonló mértékűnek tekinthető a kompetenciák fejlődése, nincs szignifikáns különbség a két csoport között a kompetenciafejlődés mértékében. Végül, az egyéb szociális juttatásokban részesülők és nem részesülők szintén hasonló mértékű kompetenciafejlődéssel jellemezhetők, nincs köztük szignifikáns különbség a kompetenciafejlődés mértékében.

A negyedik hipotézis kapcsán nyert eredmények közül a statisztikailag szignifikáns különbségeket a 12. táblázat foglalja össze.

12. táblázat: A negyedik hipotézis kapcsán feltárt statisztikailag szignifikáns különbségek összefoglalása

Konkrét eredmény	p
az Érzelmek arányszám magasabb a kikötött közműszolgáltatásokkal rendelkezők, mint az ezzel nem rendelkezők körében	0,019
a Szociáliskultúra arányszám magasabb az egyéb tartozással nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,031
az Önismeret arányszám magasabb a végrehajtási eljárással érintettek, mint az ezzel nem érintettek körében	0,037
a Szociális képesség arányszám magasabb a végrehajtási eljárással érintettek, mint az ezzel nem érintettek körében	0,001
a Kommunikáció arányszám eltér egymástól a különböző mértékű jövedelemmel rendelkezők esetében	0,019
a Kommunikáció arányszám magasabb az állandó munkaviszonyból származó jövedelemmel nem rendelkezők, mint az ezzel rendelkezők körében	0,019

Forrás: Saját számítások a kérdőívekből származó adatok alapján

IV. Következtetések és javaslatok

A kutatáshoz tartozó kérdőíves kutatás eredményei alapján összességében elmondható, hogy előzetesen megfogalmazott hipotéziseim részben igazolódtak, kutatási eredményeim azonban mint egy feltáró kutatás részei, jelentősnek tekinthetők. Legfőbb eredményei ugyanis a kutatásnak, hogy minden egyes kompetencia esetében kimutatható, hogy a vizsgált hátrányos helyzetű térségben zajlott tréningek és mentorálás végére szignifikáns kompetenciafejlődés történt a résztvevők körében. Ezen túlmenően, bár csak kis arányban mutatkoznak különbségek a vizsgált demográfiai csoportok között, amennyiben különbség mutatható ki, abban az esetben nagyobb részben azon személyek körében mutatkozik szignifikánsan erősebb kompetenciafejlődés, akik demográfiai szempontból hátrányosabb helyzetűek, körükben tehát így még jelentősebb a fejlesztés lehetősége és ezáltal annak eredményei is.

Első hipotézisemet vizsgálva, előzetes feltételezésem túlnyomórészt alátámasztást nyert, a vizsgált kompetenciákat ugyanis külön-külön elemezve, mindegyik esetében kimutatható, hogy a fejlesztésben részt vevő személyek a fejlesztés végén szignifikánsan magasabb szinten teljesítenek az adott kompetenciában, mint a fejlesztés elején. Ez alapján tehát minden egyes kompetencia esetén kimutatható a kompetenciafejlődés, ahogyan azt előzetesen feltételeztem. A résztvevők számára nyújtott tréningek, illetve a mentorálás hatására

tehát kimutatható, hogy a személyek önismerete, feladatellátása, szociális képességei, szociáliskultúrája, érzelmei, valamint kommunikációja egyaránt fejlődött a képzés végére, minden vizsgált és itt említett kompetencia magasabb szintjét képviselik a személyek, mint ahogyan az a fejlesztés elején volt. Bár előzetesen azt feltételeztem, hogy minden kompetencia esetében kimutatható mértékű lesz a kompetencia fejlődése, a tényleges eredmény várakozásomon felülinek tekinthető, valamint úgy vélem, nagymértékben alátámasztja a hátrányos helyzetű térségekben megvalósítandó tréningek és mentorálás jelentőségét és hasznosságát. Ennek némileg ellentmondó az az eredmény (mely várakozásaimmal ellentétes), miszerint a kompetenciákat összességében vizsgálva, nem jelentősek azok változása, mely eredmény arra enged következtetni, hogy az összességében megmutatkozó változás nem elég nagy mértékű ahhoz, hogy szignifikánsnak tekinthessük, a kompetenciákban egyenként viszont elegendően jelentős a változás mértéke. Mindezek mentén tehát első hipotézisem alátámasztott.

Második hipotézisem szintén nagyrészt alátámasztást nyert, ugyanis a legtöbb, alapvető demográfiai tényező mentén elvégzett vizsgálat eredménye alapján az alapvető demográfiai tényezők mentén képzett csoportok között túlnyomó többségben nem mutatható különbség a vizsgált csoportok között. Ettől eltérés mindösszesen két esetben mutatkozik: a háromgyerekesek önismerete jobban fejlődik az egygyerekesekénél, míg a szociális képesség jobban fejlődik a gyermektelenek, mint az egy gyermekkel rendelkezők körében. Összességében tehát valóban legfeljebb kismértékű különbségek mutatkoznak a legalapvetőbb demográfiai tényezők mentén a kompetenciák fejlődésében. Ennek megfelelően második hipotézisem szintén alátámasztott.

Harmadik hipotézisem a fentiekhez hasonlóan szintén nagyrészt alátámasztást nyert, mivel a lakhatás mentén képzett demográfiai csoportok között számos esetben különbség mutatkozik a kompetenciák fejlődésében a tréning, illetve a mentorálás hatására. A saját tulajdonú ingatlanban élők önismerete és szociális képessége pedig a szívésségi lakáshasználókénál fejlődik erősebben. A 2 vagy 3 szobás ingatlanban élők esetében a feladatellátás fejlődik erősebben, mint a 3-nál több szobás ingatlanban élőkénél, az ingatlan felszereltségét tekintve azonban több ponton is különbség mutatkozik. A vízöblítéses WC-vel, valamint mosógéppel nem rendelkezők körében nagyobb mértékben fejlődik a kommunikáció, mint az ezzel rendelkezők körében, annak mentén pedig, hogy rendelkezésre áll-e mindenkinek külön ágy, az érzelmi kompetencián kívül minden kompetencia esetén erősebb a fejlődés azok körében, akiknél ez nem áll rendelkezésre. A közműszolgáltatások kapcsán az áramszolgáltatással nem rendelkezők kommunikációja erősebben fejlődik, a

szennyvízcsatornával nem rendelkezők körében pedig a szociális képesség fejlődése magasabb szintű. Összességében tehát számos esetben valóban szignifikáns különbség mutatkozik az összehasonlított csoportok között, ugyanakkor előzetes feltételezésemhez képest kisebb arányban igazolódott be, hogy az egyes felszereltségek megléte vagy hiánya esetén eltérés mutatkozik a kompetenciafejlődés mértékében. Érdeemes továbbá kiemelni azt az eredményt, miszerint jelentősnek mutatkozik azon vizsgált változó, hogy rendelkezésre áll-e mindenkinek külön ágy az ingatlanban, ennek mentén ugyanis egy kompetenciát kivéve mindegyikben erősebb mértékben fejlődnek a kompetenciák azon személyek körében, akik esetében ez rendelkezésre áll, mint azokéban, akik esetében nem. Ez az eredmény meglátásom szerint meglepőnek tekinthető, valamint esetlegesen egyéb demográfiai, szociális tényezőkkel is összefüggést mutathat. A harmadik hipotézis kapcsán nyert eredményeket összegezve, harmadik hipotézisem részben alátámasztott.

Végül, negyedik hipotézisem csak kismértékben nyert alátámasztást, főként a jövedelem mértékéhez, valamint annak forrásához kapcsolódó feltételezések. Azok körében, akiknél van kikötött közműszolgáltatás, erősebben fejlődnek az érzelmek, míg akiknél egyéb tartozás van, alacsonyabb mértékben fejlődik a szociáliskultúra. Ezzel szemben a végrehajtási eljárással érintett személyek az önismeret, valamint a szociális képesség tekintetében egyaránt erősebben fejlődnek a fejlesztés hatására. A kommunikáció fejlődésében szintén különbség mutatkozik az eltérő jövedelmi helyzetű személyek körében, e különbségek ugyanakkor nem tisztázhatók egyértelműen a rendelkezésre álló adatok alapján a statisztikai elemzések szerint. A jövedelem forrását tekintve pedig, az állandó munkaviszonyból származó jövedelemmel nem rendelkezők erősebben fejlődnek a kommunikációban, mint az ezzel rendelkező személyek. Összességében tehát csak kismértékben mutatkoznak különbségek a jövedelem szintje, valamint annak forrása mentén, előbbi ráadásul nem is tekinthető teljes mértékben egyértelműnek a jelen mintán elvégezhető statisztikai elemzések alapján. Az erre vonatkozó eredmény előzetes várakozásaimmal ellentétes, mivel a jövedelmi helyzetet számos egyéb tényezővel összefüggőnek vélem, emiatt az ennek kapcsán mutatkozó csekély különbség meglátásom szerint további vizsgálatra lenne érdemes. Összegezve a negyedik hipotézis kapcsán nyert eredményeket, negyedik hipotézisem részben alátámasztott.

Összességében vizsgálva a demográfiai csoportok között összehasonlításokat, látható, hogy számos esetben azon személyek körében mutatkozik erőteljesebb kompetenciafejlődés, akik hátrányosabb helyzetűeknek tekinthetők (például nem rendelkeznek valamely alapvető felszereltséggel vagy szolgáltatással, valamint állandó munkaviszonyból származó

jövedelemmel). Ellenpélda erre, hogy az egyéb tartozással rendelkező személyek éppen kevésbé fejlődnek a szociáliskultúra tekintetében, melyre azonban esetlegesen magyarázat lehet, hogy az egyéb tartozással járó problémák elvonhatják a kellő időt és energiát, akár kognitív, akár érzelmi szinten attól, hogy a résztvevők a saját fejlődésükre tudjanak koncentrálni. Azok az eredmények ugyanakkor, melyek a hátrányosabb helyzetben lévő erőteljesebb fejlődését mutatják, éppen azt támasztják alá, hogy a fejlesztések hatásosak tudnak lenni a leginkább hátrányos helyzetű személyek körében is, emiatt létjogosultságuk és kiemelt jelentőségük van a hátrányos térségekben, érdemes azok megvalósítását kiterjeszteni, folytatni és akár még jelentősebben koncentrálni a leginkább hátrányos helyzetű személyekre.

Különösen fontos ugyanakkor megemlíteni, hogy a kutatás eredményei csak erősen korlátozottan általánosíthatóak, ugyanis a mintavétel, valamint az ebből adódó elemzési kihívások értelemszerűen befolyásolják a konkrét eredményeket. Mindenekelőtt ennek kapcsán azt fontos kiemelni, hogy sok esetben olyan demográfiai csoportok kerültek összehasonlításra, melyek elemszámai egymástól jelentősen eltértek, valamint voltak olyan demográfiai csoportok, melyek elemszáma rendkívül alacsony volt, így itt értelemszerűen csak korlátozottan lehet általánosabb következtetéseket levonni az eredményekből. Ennek kiküszöbölésére több esetben is történtek csoportösszevonások, amennyiben ez indokolt és logikailag is lehetséges volt, azonban ezt a korlátot ennek ellenére sem volt lehetséges teljes mértékben kiszűrni és leküzdeni az adatok elemzése során. Egy további, hasonló témájú kutatás esetében tehát érdemes lenne mindenképpen olyan csoportokat vizsgálni, amelyeknél a különböző demográfiai csoportok elemszáma jobban közelít egymáshoz.

A kutatás természetesen további korlátokkal is bírt, amit szintén érdemes szem előtt tartani az eredményekből levont következtetések megfogalmazásakor. Az egyik legfőbb ilyen korlátnak a kompetenciafejlődés mérése tekinthető. Ez jelen keretek között képzett szakemberek általi értékelések mentén történt, ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy ennek megbízhatósága számos ok miatt kevésbé magas lehet, mint egyéb módszerek. Emiatt érdemes lehet további kutatások esetében a kompetenciafejlődés mérését más módon is megtenni, akár kompetenciatesztekkel vagy további megfigyelésekkel, a még megbízhatóbb eredmények elérésérének érdekében.

Fentiek alapján a fejlesztési program eredményessége, hatásossága egyértelműen kimutatható, mely alátámasztja a hasonló programok hasznosságát és azt, hogy a programok megvalósítását, kiterjesztését egyértelműen érdemes folytatni, hiszen a kompetenciafejlesztés

a későbbiekben a munkaerőpiaci esélyeket is javíthatja, mely mind a személyek, mind a társadalom szempontjából kritikusan fontosnak tekinthető. A még pontosabb hatásvizsgálatok, valamint főként a demográfiai csoportok közötti különbségek mélyebb feltárása érdekében ugyanakkor javasolt lehet további vizsgálatok elvégzése is a témában, mely támogathatja a programok továbbfejlesztését, egyes demográfiai csoportokra történő testreszabását is.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Andorka R. (2006): Bevezetés a szociológiába. Osiris Kiadó, Budapest, 783 p.

Bakacsi Gy.– Bokor A. – Császár Cs.– Gelei A.– Kovács K.– Takács S. (2004): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. JKK Kerszöv, Budapest, 357 p.

Belügyminisztérium: Statisztikák <https://nyilvantarto.hu/hu/statisztikak?stat=kozerdeku>

Bognár M. - Imre A. - Mezei I. (2001) A humán erőforrás-fejlesztés lehetőségei egy kistérségben. Új Pedagógiai Szemle 2001. november. pp. 51-63. <https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/humaneroforras>

Bokor A. - Szóts-kovács K. - Csillag S. - Bácsi K. - Szilas R. (2007): Emberi erőforrás menedzsment. Aula Kiadó Kft., Budapest 412 p.

Csapó B. (2011) Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása, GAK Oktató, Kutató és Innovációs Nonprofit Közhasznú Kft. Gödöllő, http://esely.gak.hu/sites/default/files/languages/megvaltozott_kiadvany_GAK.pdf

Elbert N. F. - Karoliny M. - Farkas F. - Poór J. (2003): Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest 292 p.

Eures (2020) A munkaerőpiac rövid áttekintése, <https://ec.europa.eu/eures/printLMIText.jsp?lmiLang=hu®ionId=HU3&catId=2774>

Eur-lex (2014): Bizottság rendelete, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32014R0651>

Hajdú-Bihar Megye Területi és Gazdaságstratégiai Fejlesztési Terve (Tervezet) (2019) https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/55c5z3ll.vc3_02_el%C5%91terjeszt%C3%A9s_1_mell_HB_Megyei_TGS_fejleszt%C3%A9si_terv_2ver.pdf

Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft. (2019): Helyi emberi erőforrás fejlesztési terv az EFOP-1.5.3-16 kódszámú, „Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben – kedvezményezett térségek” című pályázati felhívásra benyújtott „Humán közszolgáltatások fejlesztése a püspökladányi konzorciumban” című pályázathoz

HBIInvest (2020): Munkaerőpiaci struktúra bemutatása. https://hbinvest.hu/?page_id=153

Helyzetelemzés, Északkelet-magyarországi Gazdaságfejlesztési Zóna (2020) https://www.unimiskolc.hu/files/11816/HB_1205.pdf

Karoliny M.-Poór J. (2010) Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 642 p.

Klein S. (2004). Munkapszichológia. EDGE 2000, Budapest, 736 p.

Kozák A. (2014) A mentori rendszer működési tapasztalatairól. Munkaügyi szemle 2014/5. pp. 62-70

KSH (2018): Munkaerőpiaci folyamatok 2018. I-III. negyedév. Statisztikai Tükör 2018. december 20. (<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1809.pdf>)

KSH (2018/a) Munkaerőpiaci helyzetkép, 2014–2018, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz17.pdf>

KSH (2021): Heti monitor. <https://www.ksh.hu/heti-monitor/munkaeropiac.html>

Landy, F.J., Conte, J.M. (2010). Work in the 21st century. An introduction to industrial and

Matiscsákné L. M. (2016): Emberi erőforrás gazdálkodás [Digitális kiadás.] Budapest: Wolters Kluwer Kft.. Letöltve: https://mersz.hu/hivatkozas/wk44_181_p20#wk44_181_p20

Módszertani Útmutató (218) A Hajdú-Bihar megyei Kormányhivatal illetékességi területén, a TOP keretében megvalósuló szolgáltatásfejlesztéshez kapcsolódó dokumentációk és mellékletek

Muchinsky, P. M. (2009). Psychology Applied to work. (9th Edition), United States of America: Hypergraphic Press

Nagy M. (2011): Speciális andragógia. Szent István Egyetem, https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_Specialis_andragogia/adatok.html

Nagy, T. O. (2016) Munkaerő-piaci folyamatok az észak-alföldi régióban, humán erőforrás fejlesztés, mint a versenyképesség záloga. Iskolakultúra 8(4), pp. 164-173. <http://www.iskolakultura.hu/index.php/taylor/article/view/13050>

organizational psychology. (3rd Edition). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.

Poór F. (2010): A korszerű HR menedzsment feltételei. HR portál 2010 <https://www.hrportal.hu/hr/a-korszeru-hr-menedzsment-feltetelei-20100503.html>

Sári A. (szerk.) (2012): Ezerarcú Püspökladány. Püspökladányi Tájékoztató Központ, 104 p.

Szeghegyi Á. (é.n): Emberi erőforrás menedzsment tanterv. Óbudai Egyetem jegyzet <https://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/Jegyzet-TAV-EEM.pdf>

ZSOLDOS M. (2004): Személyzetfejlesztés. In: TÓTHNÉ SIKORA GIZELLA (szerk.): Humán erőforrások gazdaságtana. Bíbor Kiadó, Miskolc, 386 p.