

**Béres Rita**

## **A munkanélküliség lélektani háttere – az újrakezdés esélye vagy a megrekedés veszélye?**

*„Aki egyszer munka nélkül marad, az egy kicsit meg is hal.*

*Sőt! Van, aki nem is egy kicsit...”*

*/Bekecsi Szabó László, 2007, 3. o./*

Jelen tanulmány célja a munkanélküliség állapotának valamint lélektani folyamatainak és következményeinek bemutatása, illetve a HURO Rural Youthjobs pályázatba bevont álláskeresőkkel kitöltött pszichológiai tesztek eredményeinek összefoglalása.

Elsőként a munkanélküliség fogalmának tisztázásával kezdjük. „A munkanélküliség definíció szerint az a helyzet, amikor valaki a munkaerőpiacon hosszabb ideig nem talál számára elfogadható munkát” (Hajduska 2012: 119). Egy másik meghatározás szerint: „azok a személyek tekinthetők munkanélkülinek, akik (a meghatározott) referencia idő alatt nem állnak alkalmazásban, de munkavégzésre alkalmasak, és aktív erőfeszítéseket tesznek azért, hogy munkát találjanak” (Haugen és Bregger, 1994; idézi: László és mtsai, 1998, 1. o.). A munkanélküliség kialakulhat leépítések, elbocsátások következtében, de az okok között a pályakezdőknél előforduló elhúzódo keresés is előfordulhat. (Hajduska, 2012) Bármi is az oka, a munkanélküliség egy társadalmi jelenség, ami többféle formában jelenhet meg. (Bánfalvy, 1997)

Három nagy típusa van – az abszolút munkanélküliség, a strukturális munkanélküliség és a frikcionális, vagyis a súrlódásos munkanélküliség – ezek mindegyike más-más hatással bír az érintettekre. Abszolút munkanélküliségről akkor beszélünk, amikor a munkaadók – az abszolút mennyiséget tekintve – kevesebb állást kínálnak fel, mint ahányan munkát szeretnének vállalni. Mivel ennél a típusnál „abszolút nincs munkahely”, az egyéneknek csak kevés szerepe van az elhelyezkedésben, inkább arra kell felkészülniük, hogy lehet, hogy tartósan munka nélkül kell majd élniük. A strukturális munkanélküliség esetében nem az a baj, hogy kevesebb az állás, mint amennyire szükség volna, hanem az, hogy a kereslet és a felkínált állásoknak a szerkezete nem illik össze. Az össze nem illés a szakmai szerkezeten kívül létrejöhet regionális, nemi vagy pl. életkori okok miatt is. Az előzőhöz képest ennél már több lehetősége van az érintetteknek az aktív reagálásra, így pl. átképezhetik magukat, elköltözhetnek, stb.. A harmadik típus pedig leginkább azért jön létre, mert a munkavállalók nem kötődnek egész életükben egy munkahelyhez, és amikor váltanak, átmenetileg munkanélkülivé válhatnak a keresés idejére. Ekkor tehát nincs eltérés a keresleti és kínálati oldal között, csak azok a munkaerőpiacon nem találkoznak egymással. Ez a típus gyakran a munkavállalók saját elhatározása révén keletkezik, és mindenképpen van egy olyan pozitív kicsengése, hogy a munkaerő mobilis, a munkaerőpiac pedig rugalmas. Ebben az esetben nagyok az objektív elhelyezkedési esélyek, csak ritkán lesz tartós a munkanélküliség. (Bánfalvy, 2003)

Az első típus egy olyan általános probléma, mely ellen sokan harcolnak, míg a másik két típusú munkanélküliség olyan gazdasági jelenségnek tekinthető, melyek az egészséges gazdasági fejlődés normális zavarai, és ebből következően nem szükséges teljesen megszüntetni őket. (Bánfalvy, 1997) A felsorolt típusok különböző szempontok szerint

csoporthozhatóak, így időszakosságuk szerint beszélhetünk tartós és átmeneti munkanélküliségről, társadalmi csoportok szerint ifjúsági, női, kisebbségi, stb. csoportok munkanélküliségről, földrajzi hely szerint regionális munkanélküliségről, míg a munkavállaló szubjektív szándéka alapján önkéntes és nem önkéntes munkanélküliségről. (Bánfalvy, 2003)

Bármi is az oka, vagy típusa, bizony nagyon meg tudja viselni az embert. Ahhoz, hogy megérthessük egy munkahely elvesztésének a következményeit, először nézzük meg, hogy miért is dolgozunk, a munka miért oly fontos számunkra?

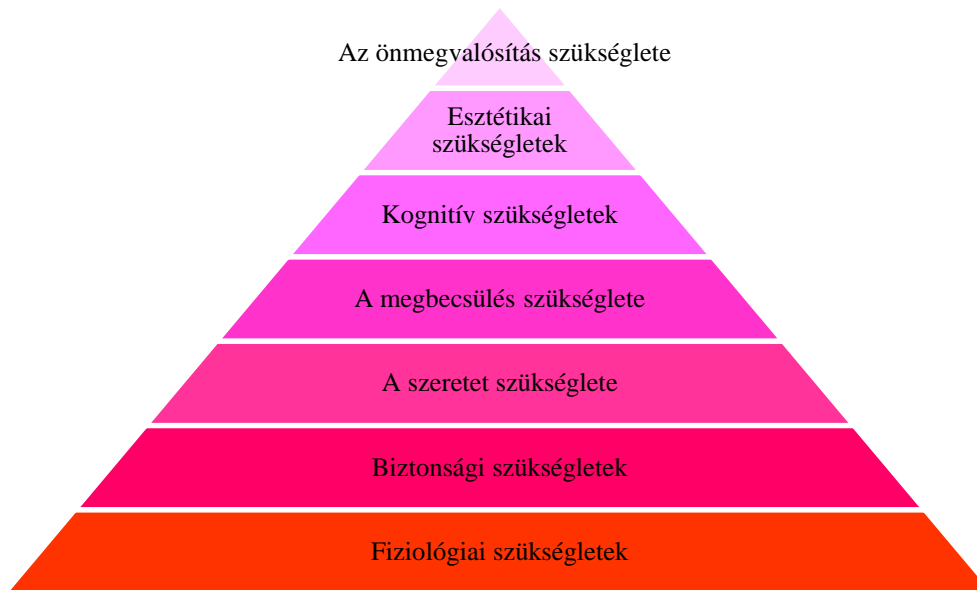
### **Miért dolgozunk? A munkavállalás okai**

Morse és Weiss (1955; idézi: Kiss B., 2003) azt találták egyik vizsgálatukban, hogy a megkérdezettek 80%-a akkor is tovább dolgozna, ha váratlanul akkora összeghez jutna, melyből élete végéig kényelmesen megélne. Közülük a legtöbben (36%) azért dolgoznának tovább, hogy elkerüljék az unalmat és az egyedüllétet, 32% azért, hogy megtartsák az elfoglaltságukat. 14% elveszettnek érezné magát a munka nélkül, míg csupán 9% válaszolta azt, hogy azért dolgozna tovább, mert élvezi, amit csinál.

A munkavállalás okait Lea, Tarpy és Webley (1987; idézi Kiss B., 2003) négy kategóriába sorolta, melyek egymással akár kombinálódhatnak is:

1. Instrumentális vagy extrinzik okok – azért dolgozunk, hogy valami hasznosat hozzunk létre, pénzt keressünk és biztosíthassuk a megélhetéshez szükséges feltételeket.
2. Belső vagy intrinzik okok – ebben az esetben a munka maga örömet, kielégülést eredményez.
3. A munka, mint önbeteljesítés – általában olyan munkát szeretnénk, amely igénybe veszi a képességeinket, és egybeesik az érdeklődésünkkel is. Amennyiben mindkét kritérium teljesül, nagyobb hatékonyságot tudnak elérni azok az emberek, akik számára fontos az önmegvalósítás.
4. A munka társas vonatkozása – a munkatársakat tekinthetjük a családon kívüli elsődleges társas környezetnek. Ezen a környezeten keresztül integrálódunk a társadalomba, és a személyes identitás meghatározásában is fontos szerepet tölt be.

A munkavégzés motivációjával számos más elmélet is foglalkozott, ezek közül nézünk meg egy párat a következőekben. „A munkára motiváltság mértéke azt mutatja meg, hogy a dolgozó milyen intenzíven és minőségben végzi feladatát” (Kiss B., 2003, 618. o.). A legismertebb modell Maslow szükséglet-hierarchia elmélete, amelynek két előfeltevése van, miszerint a motivációk a szükségletekre vezethetők vissza, vagyis az embereket ezek készítetik bizonyos cselekvésekre, illetve ezek a szükségletek hierarchikus rendbe állíthatóak. (Bakacsi, 2003) Maslow szerint a komplexebb pszichológiai motivációk majd csak akkor válnak fontossá, ha az alapvető szükségletek már legalább részben kielégültek. A meghatározott szükségleteket az 1. sz. ábra szemlélteti:



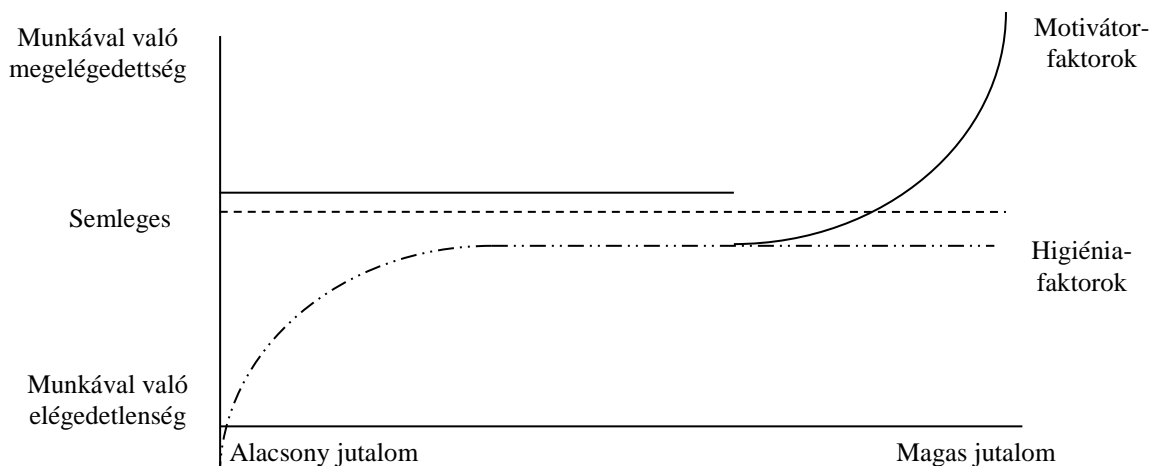
1. sz. ábra

### Maslow szükséglet-hierarchiája

Az elsődlegesek a fiziológiai szükségletek, melyekhez az olyan alapvető szükségletek kielégítése tartozik, mint pl. az éhség és a szomjúság, a munkavégzés szempontjából pedig ide lehet sorolni a pénzt, mint alapfizetést, vagy a megfelelő munkafeltételek (pl. világítás) meglétét. A biztonsági szükségletek a biztonságos, veszélyektől mentes létet, az egészséget, egy bizonyos életszínvonalat céloznak meg, a munka esetében pedig itt is fontos lesz a pénz, de ide sorolható a munkavégzés biztonságának és a hosszútávú foglalkoztatottságnak az igénye is. A harmadik szinthez alapvetően a másokhoz tartozás és a befogadottság érzése tartozik, munkamotivációs szempontból pedig az összetartó szakmai közösségek, a kollégákkal való kellemes légkör, illetve a jó vezető-beosztott kapcsolat sorolható. A megbecsülés szükséglete esetén arról az igényről beszélünk, amikor teljesíteni akarunk, kompetensek akarunk lenni, illetve el akarjuk nyerni mások elismerését. Mindennek egyértelmű színtere lehet a munka, ott pedig az előléptetés, kitüntetés, jutalom, státusznövelő kiegészítő juttatások szimbolizálhatják ennek a szükségletnek a kielégülését. A munkahelyi továbbképzések segíthetik kielégíteni a kognitív szükségleteket, melyek a kíváncsiság, a tudásvágy, illetve a tények ismeretének és rendszerezésének az igényét takarják. Az utolsó előtti szint az esztétikai szükségleteket tartalmazza, melyek a szépség, a dolgok elrendezettsége és a szimmetria iránti törekvésekben nyilvánulnak meg, ez bizonyos munkakörökben alapvető igény. Míg a legmagasabb szintű motívum az arra irányuló vágy, hogy értelmet adjunk életünknek, vagyis teljesítsük ki magunkat és valósítsuk meg a lehetőségeket. A munkában ezt segíthetik a kihívó, kreatív feladatok, a továbbképzés és fejlődés lehetősége, stb. (Bakacsi, 2003)

A legmagasabb szintű motívum, az önbeteljesítés azonban az elmélet szerint csak azt követően teljesíthető be, ha már minden más szükséglet kielégülést nyert. (Atkinson, 2003) Ez azonban egy olyan szükséglet, mely maradéktalanul soha ki nem elégíthető, mert általában ha egy célunkat megvalósítottuk, akkor újabb, még inkább kihívóbb célokat állítunk magunk elé. (Bakacsi, 2003) Ezt bizonyítják az elmélettel kapcsolatos további vizsgálatok is, melyek kimutatták, hogy minél inkább kielégül egy szükséglet, annál inkább fontossá válik a személy számára. (Kiss B., 2003)

Maslow szükséglet-hierarchiája után érdemes Herzberg (1966) kétfaktoros elméletével folytatni, hisz ő is úgy vélte, hogy az emberek szükségletekkel születnek, melyeket ki kell elégíteni. Ő azonban csak két alapvető szükségletet különített el. A higiéniaszükségletek az önfenntartással kapcsolatban jelentkeznek, a munka kapcsán általában ide sorolhatjuk a fizetést, a munkavégzés általános feltételeit, a biztonságot, a munkatársakat, és ekképpen megfeleltethetők a Maslow által leírt alacsonyabb szintű szükségleteknek (fiziológiai, biztonság, szeretet). Herzberg szerint amennyiben ezek nem elégülnek ki, úgy a dolgozó elégedetlen lesz, viszont ha kielégülnek, akkor ugyan már nem lesz elégedetlen, de elégedett sem, vagyis semleges ebben a tekintetben. A szükségletek másik csoportja a motivátorszükségletek, melyek magasabb szintűek, középpontjukban a növekedési, gyarapodási igény áll, a személyben rejlő potenciál kihasználása. Ezeket olyan, közvetlenül a munkát érintő tényezőkkel lehet kielégíteni, mint pl. az elismerés, a felelősség, a szabadság, előmenetel, a személyes fejlődés. A Maslow-i hierarchiában ezek leginkább a megbecsülés és az önmegvalósítás szükségleteinek feleltethetők meg. A higiéniaszükségletekkel szemben ezek, ha nincsenek kielégítve, a dolgozó nem lesz elégedetlen, vagyis semleges, viszont ha kielégülnek, akkor a dolgozó elégedett lehet. (Kiss B., 2003) A második számú ábrán láthatjuk ennek a két szükségletnek az elégedettséggel való kapcsolatát:



2. sz. ábra  
A motivátor- és higiéniaszükségletek hatása az elégedettségre

Forrás: Hunyady, Gy. – Székely, M. (2003): *Gazdaságpszichológia*. 620. o. Osiris Kiadó, Budapest

A harmadik elmélet, melyet fontosnak tartunk említeni, McClelland (1955) motivációs elmélete. McClelland tanult szükségletek köré építette motivációelméletét és csupán három szükségletnek szentelt nagyobb figyelmet, révén, hogy a többi úgyis velünk született. Megkülönböztette: a kapcsolatmotivációt, a hatalmi motivációt és a teljesítménymotivációt. A kapcsolatmotiváció az elfogadottság és szeretet iránti vágyunk, a hatalmi motiváció pedig az a vágy, hogy hatással, befolyással lehessünk másokra. A teljesítménymotiváció a belső hajtóerő a sikerre, arra, hogy elérjük a magunk elé tűzött célokat és meghaladjuk azokat. Azoknál, akiknél ez a szükséglet a meghatározó, nem a sikerért járó jutalom, hanem maga a siker, a még jobb eredmény a meghatározó, szívesen oldanak meg problémákat, kihívó feladatokat, vállalnak felelősséget. A kutatások szerint ez a három motiváció mindenkit jellemez valamilyen szinten, az viszont egyénileg eltérő, hogy kit melyik, milyen szinten ösztönöz.

(Bakacsi, 2003) Az viszont egyértelmű, hogy a munka bármelyiket képes aktiválni közülük, így a munkavállalás hatására bármelyik felerősödhet.

Negyedikként nézzük meg Hunt cél-motiváció elméletét. Ő hat célt különböztetett meg, melyek további részcélokra bonthatóak:

1. Komfort, anyagi jólét: ide sorolhatóak az anyagiak, melyek biztosítják az életszínvonalat, de ide sorolhatóak a stresszes helyzetek elkerülése is.
2. Strukturáltság: a letisztázott munkakörre, stabilitásra, bizonyosságra, egyértelmű elvárásokra és szabályokra való törekvés.
3. Kapcsolat: törekvés a csoporthoz való tartozásra, az azzal való azonosulásra, az elfogadottságra, és az egyedüli munkavégzés elkerülésére.
4. Elismertség: törekvés a megbecsülésre, arra, hogy mások elismerjék a teljesítményt. Ide tartozik a pozitív én-kép kialakítása és a megfelelő státusz, visszacsatolás és a teljesítménnyel arányos javadalmazás elérése is.
5. Hatalom: dominanciára való törekvés, igény arra, hogy másokat irányítani, kontrollálni lehessen.
6. Autonómia, kreativitás, fejlődés: a másoktól való megkülönböztetethetség vágya, igény a kreatív problémamegoldásra, az önmegvalósításra, a kihívásokra, tanulásra, a független munkavégzésre.

Hunt szerint a motiváció az egyéni célokból érthető meg, a célok irányítják munkahelyi magatartásunkat, és visszatükrözik az értékeinket, hiedelmeinket és tapasztalatainkat. Ezek a célok nem rendezhetőek eleve feltételezett hierarchiába, hanem dinamikus struktúrát alkotnak – változik az erősségük és a fontosságuk is. (Bakacsi, 2003)

Ezek a munkamotivációval kapcsolatos elméletek a tartalomelméletek csoportjába tartoznak, melyek a viselkedés forrását, vagyis azokat a motívumokat foglalják össze, amelyek arra ösztönöznek bennünket, hogy cselekedjünk, ebben az esetben munkát vállaljunk, dolgozzunk. Az elméletek másik nagy csoportjába a folyamatelméletek tartoznak, melyek a viselkedések lefolyásával foglalkoznak, vagyis azzal, hogy hogyan indulnak be, hogyan maradnak fenn, illetve mi az, ami irányítja és leállítja őket. (Landy, 1985; idézi: Kiss B., 2003) Ezekkel ezen tanulmány keretében nem foglalkozunk, mert inkább arról szólnak, hogy mi motiválja arra az egyént, hogy a munkahelyén jól teljesítsen, ez viszont a munkanélküliek esetében nem releváns. Láthattuk az elméletekből, hogy számtalan motiváció és cél hajthatja az embert a munkavégzés, az aktív cselekvés felé, néha azonban mégis előfordul, hogy valaki akár önszántából, akár akaratán kívül elveszíti az állását. A következő részben azt tekintjük át, hogy ha ez bekövetkezik, akkor milyen stádiumokon halad keresztül az egyén egészen addig, míg a munkanélküliség tartós állapotá válik.

## Munkanélkülivé válás

Egyre több emberrel fordul elő, hogy életpályája során időnként, átmenetileg munkanélkülivé válik. A rendszerváltás óta ez egyre gyakoribb, és mivel sokszor nem csak önhibájukból kerülnek az utcára emberek, így a munkanélküliség megítélése is változóban van. (Hidvégi, 2001) Vannak olyan esetek, amikor kifejezetten pozitív fordulatként jelenik meg, ugyanis a kutatások szerint a munkanélküliek egy kisebb részénél javul a testi-lelki állapot az elbocsátást követően. Ez annak köszönhető, hogy egy rossz állás után megkönnyebbüléssel járhat a munkanélküli-pozícióba történő átmenet, az érintettek döntő többségénél azonban ez negatív életesemény. (Székely, 2003) A legnagyobb baj azonban akkor van, ha a munkanélküliség tartóssá válik, és képtelen az egyén arra, hogy alkalmazkodjon a helyzethez és találjon magának egy másik munkát. Ez a folyamat szakaszokra bontható. (Hidvégi, 2001)

Az első szakasz határa általában a munkanélkülivé válástól számított fél év. Ekkor az álláskereső rugalmas, együttműködő, jellemzőek a kreatív megoldások, a keresés, a tartalékok mozgósítása és a reménykedés. Ekkor célszerű eldönteni, hogy szükséges-e részt venni valamilyen tréningen vagy munkaerő-piaci képzésen az állásba kerüléshez. A fél éven belül is az első két-három hónap a legaktívabb, új technikák és megoldások kerülhetnek alkalmazásra a sikeres elhelyezkedés érdekében. Az álláskereső minden irányba nyitott, ugyanakkor reálisan veszi számba a lehetőségeket. Az elhelyezkedés esélyei ebben a szakaszban a legnagyobbak, azonban ha ekkor nem sikerül munkát találni, akkor ennek a szakasznak a sikertelensége további problémákhoz vezet a későbbi szakaszokban. (Hidvégi, 2001)

A második szakasz a munkanélkülivé válás hatodik hónapjától a kilencedik hónapig tart, amikor is folyamatosan romlanak az elhelyezkedési esélyek. Jellemzőek az ismétlődő kísérletek, azonban ha ezek nem sikeresek, akkor is nagyon fontos az, hogy az álláskereső aktivitása ne csökkenjen a kudarcok hatására, ne következzen be a teljes munkavesztés, mert az az életvitelre is negatív hatással van. (Hidvégi, 2001)

A harmadik szakasz a kilencedik hónaptól egy évig terjed, és jelentős hatást gyakorol az álláskeresőre, mert ekkorra már összeadódnak a korábbi kudarcok. Csökken az aktivitás, mely óhatatlanul is magával hozza a további állapotromlást. Ekkor már csökkenhet az átképzéssel kapcsolatban tapasztalható kezdeti ellenállás, és az álláskereső nyitottá válhat az átképzésre is, mely együtt járhat szemléletbeli változásokkal is. (Hidvégi, 2001)

*„Éreztem a furakodó könnyököt, a nyirkos-párás levegőt a tenyérsíri helyiségben, míg órák múlva végre én is az ajtóig érek. Ismerős fiatal srác invitál a kisablakhoz, az ablakból kivágott kis lyukon válaszolok, miközben úgy érzem, mindenki engem néz, látom arcukon az elégedettséget: 'no lám, te is ide kerültél'. Izzadok, hányingerem van, adataim egy lassan prütyögő számítógépbe kerülnek, s azon veszem észre magam, hogy vágyódom a megsemmisülés után. 'Föld nyílj meg, és itt süllyedjek el nyomtalanul, mint aki itt sem volt'. ”*

*/Bekecsi Szabó László, 2007, 7. o./*



Egy évtől másfél évig terjed a negyedik szakasz időszaka, amikor már egyértelműen tapasztalhatóak a korábbi kudarcok következményei. A korábbi szakaszokhoz képest ekkor már sokkal nehezebb eredményt elérni, mert ekkoriban megjelenhetnek kudarcgerülő tendenciák, melyeknek köszönhetően az álláskereső mereven elzárkózhat a kínálkozó lehetőségektől, amely a személy teljes elszigetelődéséhez vezethet. Ekkor már nehezen motiválható az álláskereső, mert bizonyos technikákkal berendezkedik a túlélésre, mely arra

*„Minden héten tartunk valamiféle családi kupaktanácsot. Ezen újabb és újabb trükköket jelentünk be egymásnak. Ezek a trükkök egyben a lecsúszási folyamat egy-egy újabb állomásai. E trükköket általában az élet 'hozza' magával, mint például az én legújabb elhatározásomat, hogy ezen túl én nyírom saját magam.”*

*/Bekecsi Szabó László, 2007, 56. o./*

életvitelük stabilizálásához, illetve egyre gyakoribbak lesznek az igények az orvosi és pszichológiai segítségnyújtásra is. Esetükben új célokat kell meghatározni és motiválni őket az aktivitás növelésére. (Hidvégi, 2001)

A hosszú távú munkanélküliség hatását Powell és Driscoll (1973) vizsgálta amerikai középosztálybeli férfiakon. Ők négy szakaszt különítettek el: az első a relaxáció és megkönnyebbülés szakasza, amikor a megkönnyebbülés és a relaxáció érzései keverednek a munkanélküliségben. Úgy érzi magát ilyenkor, mintha szabadságon volna, idejét kedvteléseinek szenteli, és több időt tölt a családdal is. Úgy érzi, hogy el fog tudni helyezkedni, ha akar. A második szakasz a közös erőfeszítés szakasza, mely körülbelül 20-25 nap után kezdődik és 2-4 hónapig tart, amikor is már unatkozni kezd, emiatt ideges lesz és igyekszik találni valamilyen munkát. Olyan stratégiákat használ ekkor az álláskereső, melyek már korábban is beváltak, és egyelőre jellemző rá az optimizmus, még az elutasító válaszok esetén is. Ha azonban nem sikerül elhelyezkedni, akkor jön a harmadik, a kétség és a tétovázás szakasza, amikor realizálja, hogy sikertelenek a próbálkozásai, és hogy régebb óta munkanélküli, mint korábban bármikor. Aktivitása ingadozó, hol próbálkozik, hol nem, és jellemző lesz az érzelmi levertség, ami rányomja bélyegét a családi és személyközi kapcsolataira is. Majd bekövetkezik a cinizmus periódusa, a negyedik szakasz, amikor már az elsődleges cél az önbecsülés megőrzése. Jellemző lesz ekkor a közömbösség, a reményvesztettség, apátia, és akár fel is adhatja, hogy visszatérjen a munka világába. (Benedek, 2001)

## Munkanélküliséggel kapcsolatos elméletek

A munkanélküliség lélektani következményeivel számos elmélet foglalkozott, közülük a legátfogóbb és legtöbbet idézett Marie Jahoda funkcionális elmélete. Szerinte a mentális egészség fenntartásához megfelelő szociális környezetre van szükség, melynek a munka és a foglalkoztatás is fontos része. Azon felül, hogy jövedelmet és megélhetést biztosít, a munkának látens funkciói is vannak. A munka strukturálja az időt, mely struktúra elvesztésével elvész az élet ritmusa is, és az időben történő tájékozódás zavart szenved. Ezzel kapcsolatban azt találta Feather és Bond (1983), hogy a munkanélküliek valóban kevésbé használták ki az idejüket és szervezetlenebbek voltak, illetve nem voltak annyira céltudatosak, mint a dolgozó egyének. (Székely, 2003)

További funkciója a munkának, hogy közös élményekre és azok megosztására ad lehetőséget, mivel biztosítja a család tagjain kívüli kapcsolatokat és a társas érintkezés lehetőségét. Az alkotás örömét, a

*„Normális dolog az, ha az ember rendszeresen összekeveri a napokat? Normális dolog az, ha rendszeresen úgy érzem, ma szombat van, s közben kiderül, péntek? Ez nem lehet véletlen! Ez már a leépülés, vagy a hülyülés jele!”*

*/Bekecs Szabó László, 2007, 59. o./*

hozzaértés és a kreativitás élményét nyújtja, és sikerélményt adhat még egy kevésbé kielégítő munkakör esetén is. Mivel bizonyos mértékű mentális és fizikai aktivitást igényel, így a munka az aktivitás forrása is. Ezeken felül pedig a személyes identitás és státusz forrása is, de nem csak magának az egyénnek, hanem a családjának a státuszát is jelzi. A munkanélküli így a munkája elvesztésével akár az identitását is elveszítheti. Jahoda szerint ezek a látens funkciók komplementer szükségleteket feltételeznek, így az egyénnek szüksége van az idő strukturálására, külső célokra, társadalmilag értékes státuszra, kollektív erőfeszítésekben való részvételre és aktivitásra ahhoz, hogy fenntarthassa mentális egészségét. Ha valaki elveszíti a munkáját, ezen szükségletek kielégítése lehetetlenné válik, ezért Jahoda szerint még a legrosszabb munka is jobb, mint a munkanélküliség. (Székely, 2003)

Ezen feltételezése miatt érte a legnagyobb kritika, ugyanis Winefield és munkatársai (1993) tíz éves longitudinális kutatás eredményében bizonyították, hogy nem érezték magukat jobban azok, akik elégedetlenek voltak a munkájukkal, mint azok, akik munkanélküliek voltak. Kritika érte az elméletet azért is, mert elhanyagolta a pénz és az anyagiak szerepét, és azért, mert nem vette figyelembe azt sem, hogy a munkanélküliség negatív hatásai az életkorral változhatnak. (Székely, 2003)

Jahodával ellentétben Fryer (1992) pontosan a munka manifeszt tényezőire helyezi a hangsúlyt, és szerinte a munkanélküliség nem a pszichológiai, hanem az anyagi depriváció miatt hat negatívan a mentális egészségre, vagyis a negatív következmények a szegénységgel függenek össze, és nem pedig magával a munka elvesztésével. Fryer megközelítése alapján az egyén aktív, kezdeményező, jövőorientált és tevékenyen alakítja önmaga sorsát, de a munkanélküliségből fakadó pénztelenség meggátolja az egyént a cselekvésben, és megfosztja a jövő tervezésének és megvalósításának a lehetőségétől. (Székely, 2003)

Szintén meg kell említeni Warr 1987-es vitaminmodelljét, mely Jahodához hasonlóan a lelki egészség megőrzéséhez szükséges környezeti tényezőket veszi alapul, a funkcionális modellhez képest azonban sokkal jobban képes figyelembe venni a munkanélküliség időtartamából és az életkori csoportok sajátosságaiból adódó élmények közötti különbségeket. A környezeti tényezők között olyanok kapnak helyet, mint a pénz, a fizikai biztonság, az



értékes társadalmi pozíció, a kívülről kitűzött célok, a változatosság, a környezet bejósolhatósága, a kontroll, a képességek felhasználása és a társas kapcsolatok. Ezek közül Warr szerint bizonyos tényezők úgy viselkednek, mint az A- és a D-vitamin, melyekből szükség van bizonyos mennyiségre, de túl sok már ártalmas a szervezet számára. Más tényezők azonban olyanok, mint a C- és az E-vitamin, vagyis ezeknél érvényesül a „minél több, annál jobb” elv. (Székely, 2003) Az egyes számú táblázat foglalja össze, hogy az egyes környezeti tényezők mely vitaminok hatásmechanizmusához hasonlóan fejtik ki a hatásukat.

**1. sz. táblázat**  
**A környezeti tényezők és a vitaminok**

|                              |
|------------------------------|
| <b>A- és D-vitamin</b>       |
| Külsőleg meghatározott célok |
| Változatosság                |
| Bejósolhatóság               |
| Ellenőrzés                   |
| Képességek használata        |
| Társas kapcsolatok           |
| <b>C- és E-vitamin</b>       |
| Pénz                         |
| Fizikai biztonság            |
| Értékes szociális pozíció    |

A munkanélküliségből fakadó pszichés következményekkel kapcsolatban különféle szakaszelméletek is napvilágot láttak, melyeknek közös kiindulópontjuk az, hogy a munkanélküliség lélektani élménye egymástól jól elkülönülő, egyedi minta alapján jellemezhető szakaszokra osztható. Kritikájuk viszont az, hogy lineáris modellek, így nem képesek kezelni azon tényt, hogy progresszív és regresszív időszakok követik egymást a munkanélküliség folyamatában. A szakaszelméletek közül a legkidolgozottabb, és empirikus szempontból is a leginkább alátámasztott modellt vesszük górcső alá, Borgen és Amundson 1984-es „érzelmi hullámvasút” modelljét. Elnevezését onnan kapta, hogy a szerzők egy hullámvasút pályájához hasonlították a munkanélküliség során átélt élmények és érzések változását. Az első a gyász periódusa, melyben az Elisabeth Kübler-Ross által leírt szakaszok követik egymást, vagyis a tagadás, düh, alkudozás, depresszió és elfogadás. A munka elvesztése ugyanolyan jelentős érzelmi veszteséggel jár, mint bármely más tárgyvesztés, ezért megy keresztül a munkanélküli is a gyász szakaszain. Amikor az egyén elfogadja, hogy végérvényesen elvesztette korábbi állását, lezárul a feldolgozás szakasza és felismeri, hogy új állást kell keresnie. Ekkor veszi kezdetét a második periódus, az álláskereső periódusa. Borgen és Amundson szerint ez egy olyan időszak, mely nehezen kontrollálható, sok kudarcjal együtt járó aktivitás jellemzi és a munkahelyi kiegészítő modelljével írták le. Ennek fázisai a lelkesedés, a stagnáció, a frusztráció és az apátia. (Székely, 2003)

Borgen és Amundson empirikus kutatással támasztották alá modelljüket, melyben a meginterjúvált munkanélküliek 52%-ánál találtak hasonló reakciókat, emellett azonban megállapították azt is, hogy máshogyan élnek meg a munka elvesztését és az álláskeresőt a

munkanélküliek különböző csoportjai – ebből a szempontból három jellegzetes csoportot különítettek el. Az első csoportba kerültek azok a 25 évesnél idősebb nők és férfiak, akik családfenntartó szereppel bírnak, vagyis ők biztosították a család elsődleges jövedelemforrását. Esetükben jól elkülöníthető a gyász és az álláskeresés periódusa, az első periódus szakaszai azonban rövidebbek, mint az álláskeresés szakaszai. Átélték ugyan a gyász szakaszait, de nem merültek el benne sokáig, hanem lelkesedéssel kezdtek hozzá az álláskereséshez, azonban amikor nem sikerült elhelyezkedniük, egyre inkább elbizonytalanodtak. A második csoportba azok kerültek, akik már feltételezték, hogy el fogják veszíteni állásukat, emiatt viszont a gyászmunkán már azelőtt átmentek, hogy ténylegesen elbocsátották volna őket. Náluk így az elbocsátást egy megkönnyebbülés követte, majd egy „vakációhoz”, szabadsághoz kapcsolódó állapot, végül pedig elkezdődött az álláskeresés periódusa. Végül a harmadik csoportba azok a nők kerültek, akik nem úgy dolgoztak, mint elsődleges családfenntartók. Szomorúság és gyász őket is jellemezte, azonban sokkal kevésbé érintette őket súlyosan állásuk elvesztése. (Székely, 2003)

### **A munkanélküliség következményei, különös tekintettel a lélektani aspektusokra**

„A munkanélküliség olyan tartós stresszállapot, amely az egyén alkalmazkodási kapacitását maximálisan igénybe veszi” (Benedek, 2001, 71. o.), s mint olyan, a pszichoszociális egyensúly fenntartása szempontjából igen nagy kihívások elé állítja az egyént. Kialakul egy tartósan frusztrált állapot, melyet az őt ért egzisztenciális, szociális és lelki veszélyek következményei táplálnak, az alkalmatlanság, értéktelenség és önbizonytalanság érzésével kísért sorozatos kudarcélmények pedig tovább fokozzák. Jellemző a pozitív perspektívák hiánya és a belső konfliktusok. Számos munkanélküli nem is, vagy csak késve tud reagálni a megváltozott munka- és életfeltételekhez, melynek az lehet a következménye, hogy alulmaradnak a munkaerő-piaci versenyben. (Benedek, 2001)

Míndezek mellett a munkanélkülivé válás az élet során úgynevezett véletlenszerű, vagy akcidentális krízist is kiválthat, melyre jellemző, hogy sérti az önértékelést, megrendíti az önbizalmat és a biztonságérzést, valamint próbára teszi az alkalmazkodóképességet. És ha a baj nem jár egyedül és halmozódik a veszteségélmény, úgy ez sokszorozódik, hatványozott krízissel járhat együtt. Az, hogy a munka elvesztése milyen mértékű krízist eredményez, sok tényező függvénye, de biztosan befolyásolják a következő dolgok (Hajduska, 2012):

- már az első munkába állás sikertelen,
- a munkanélküliség egy csoportot érint-e vagy csak egy személyt (egy ideig tehermentesítő lehet, ha többeket bocsátanak el egyszerre),
- váratlan-e, avagy várt (ha váratlan, nem lehet felkészülni rá),
- társul-e hozzá egyéb életszakaszhoz kapcsolódó krízis,
- milyen az érintett személy képzettsége,
- milyen életkorú az adott személy,
- milyenek az elhelyezkedés területi lehetőségei,
- mennyire értékes a szaktudás a munkaerőpiacon,
- milyen konfliktuskezelési stratégiákkal rendelkezik a személy,
- van-e önbizalma, kellő szociális ügyessége,
- a munkanélküliség von-e maga után közvetlen egzisztenciális krízist.

A munkanélküliség legszembetűnőbb következménye gazdasági szinten jelentkezik, hiszen rossz anyagi helyzetet, hosszú távon szegénységet okozhat (Aiken és mtsai, 1968; idézi: Székely, 2003), ez pedig anyagi kényszerhelyzetet szül (Kessler és mtsai, 1988; Liem és Liem; 1988; idézi: Székely, 2003). Az életmód tekintetében is jelentős változások következnek be: sokszor nem tudnak mit kezdeni a felszabadult idővel, így több időt töltenek a munkanélküliek alvással és tévézésessel (Jahoda és mtsai, 1999; idézi: Székely, 2003), beszűkül az életterük és a fizikai mozgásterük is, több időt töltenek a lakásban, csökken az aktivitási szint és egyre passzívabbá válnak, ami a közösségi és a politikai aktivitás csökkenésében is megnyilvánul. (Székely, 2003)

Érzelmi szinten a reményvesztettség, apátia, kiábrándultság és levertség jellemző, hullámzó az érzelemvilág, csökken az élettel való elégedettség, romlik a pszichológiai közérzet, rezignáltság és a jövővel szembeni reménytelenség hatalmasodik el rajtuk. Romlik az önértékelés, csökken az önbizalom, negatívabb lesz az énkép, másnak látja magát a munkanélküli, mint korábban, amit az is erősít, hogy a környezete is másként viszonyul hozzá. Csökken a kitartás, nő a passzivitás, változik az identitás. Amundson (1993) azt találta, hogy még a sikeres, erős identitástudattal rendelkező emberek számára is nehéz fenntartani identitásukat hasonló helyzetben. (Székely, 2003)

*„Ráérősen – mondhatnám – unalmasan telnek egy munkanélküli napjai. Nem lehet ezt ép ésszel kibírni, hogy ne csináljak semmit. Nem segít a pótcselekvés, a ház körüli szöszmötölés, nem segít az sem, hogy kerülöm az embereket. Főként az ismerősöket, a szakmabelieket. Igyekszem eltűnni, ha közeledni látok egy volt kollégát, vagy a szomszéd cégnél dolgozó ismerőst. Akár bevallom magamnak, akár nem, embergyűlölővé váltam. Semmittevéséből a kapucsengő riaszt, itt a postás. Mit akar ez is?”*

*/Bekecsi Szabó László, 2007, 45. o./*

A munkanélküliség sohasem csak egy embert érint, hisz a körülötte lévő hozzátartozók életét is jelentősen befolyásolja, vagyis a társas kapcsolatok, és azokon belül a családi kapcsolatok terén is negatív irányú változás következik be: csökken a szociális aktivitás, megszakad a kapcsolat a volt munkatársakkal, elmaradnak az ismerősök, beszűkülnek a társas kapcsolatok, melyekben nagy szerepe van annak, hogy maga a munkanélküli is ritkábban megy társaságba. A munkanélküli jellemző lesz a szorongás, az érzékenység, az ellenségesség és a depresszió, melyeknek nyilvánvaló szerepe van a családi kapcsolatok feszültebbé válásában, és abban, hogy egyre gyakoribbak lesznek a válások. (Székely, 2003) A társas kapcsolatok közül elsőként a munkatársakkal való kapcsolatok épülnek le, akár pár hét alatt, mert megszűnik az az ok – a munka és a közös érdeklődési kör – amelyre szerveződnek. Másodikként a baráti kapcsolatok sínylik meg ezt az állapotot, bár sokszor ez nem a barátok elfordulása miatt következik be, hanem azért, mert maguk az érintettek számolják fel őket. Ennek a legfőbb oka az, hogy a munkanélküliek saját magukat negatívan ítélik meg és mások jelzéseit is negatívnak érzékelik, míg másodlagos okként az anyagiakat teszik felelőssé, vagyis, hogy nincs pénz a barátokkal való időtöltésre. Ezek a kapcsolatok azonban lényegesen lassabban épülnek le, mint a munkahelyi kapcsolatok, viszont ezen kapcsolatok elmaradása kihatással van a családi kapcsolatok minőségére is. Minél kevesebb családon kívüli kapcsolatra támaszkodhat a munkanélküli, annál inkább a családi kapcsolatokat fogja terhelni ez az állapot és az azzal együtt járó problémák. Hiszen a barátok elmaradásával a családnak fog panaszkodni a munkanélküli, és minden feszültség is ott kerül levezetésre, ami tovább fokozza az anyagi terhek súlya alatt amúgy is megroskadó család helyzetét. (Csoba, 1993) A

család viszonya is változik a munkanélkülivé vált hozzátartozó felé: kezdetben a bajba jutott mellé állnak, és próbálják segíteni az álláskeresőt, ez az empátia azonban hamar véget érhet, a család elveszíti az együttérzését és türelmetlenséggel, lekezeléssel reagálhat. Ez viszont tovább súlyosbítja a helyzetet, jó táptalajt biztosítva az alkalmazkodási zavaroknak, a több hónapos munkanélküliség pedig növeli a depresszió, a függőségek és a pszichoszomatikus tünetképzés valószínűségét. Megváltozhatnak a családi szerepek és pozíciók, pl.: a feleség lesz a családfenntartó, míg a munkanélküli férj otthon takarít, ami tartós nyomokat hagy az önértékelésben és az önbizalomban, ez pedig tovább nehezíti a teljes értékű rehabilitáció esélyeit. (Hajduska, 2012)

A munkanélküliség a testi és lelki egészségre is rányomja a bélyegét. Egyes kutatások egyenesen azt mutatták ki, hogy a munkanélküliek akár hatszor rosszabb lelkiállapotban vannak, és a stressztünetek is kétszeresére növekednek náluk, mint a dolgozó társaik esetében. Egyes kutatások szerint nő az alkoholfogyasztás és erősödik a dohányzás, míg a fiatal munkanélküli férfiak esetében a drogfogyasztás mértéke is nő. A munkanélküliek többet járnak orvoshoz, Kessler, Turner és House (1988) vizsgálata alapján pedig azt mondhatjuk, hogy annál magasabb a depresszió, a szorongás, a szomatizáció és a testi betegségek száma, minél több ideig munkanélküli valaki. (Székely, 2003)

Többen vizsgálták az állás elvesztése és az öngyilkosság közötti kapcsolatot, de volt olyan kutató, aki pozitív kapcsolatot talált, míg volt olyan, aki nem, így azt mondhatjuk, hogy a kettő közötti kapcsolat igen komplex és nehezen bizonyítható. (Székely, 2003) Kétféleképpen is vizsgálható a szuicid hajlam és a munkanélküliség közötti kapcsolat, az egyik megközelítésben egy adott földrajzi területen összevetik az öngyilkosságok számát az aktív

*„...azt is hallottam, hogy ebben a nagy búvalbélélt munkanélküliségben egyre kevesebb az öngyilkosság nálunk. Hogy ezt mivel lehet megmagyarázni, nem tudom. Talán még az öngyilkosságtól is elmegy a kedve az embernek.”*

*/Bekecsi Szabó László, 2007, 54. o./*

korú nem dolgozókéval, míg a másik megközelítésnél személyekre bontott adatbázis alapján vizsgálják meg, hogy munkanélküli volt-e az öngyilkosságot elkövetett személy. Mindkét típusú kutatás esetén azt találták, hogy Magyarországon a munkanélküliség az öngyilkosság rizikófaktorának tekinthető. Ha az állás elvesztésének a hatása felől közelítjük a kérdést, akkor is kétféle eshetőség áll fenn: az egyik esetében a munkanélkülivé válás az életkedv elvesztésével jár együtt, és így vezethet öngyilkossághoz, míg a másik megközelítés azt mondja, hogy a munkanélküliség kialakulásában eleve szerepe van az érintettek személyiségzavarainak, függőségeinek. Hazai vizsgálatok mindkettőt igazolták, vagyis a tömeges elbocsátások növelik a depressziós megbetegedések és az öngyilkosságok számát, viszont a már eleve meglévő pszichés problémák válság nélkül is munkanélküliséghez, illetve öngyilkossághoz vezethetnek. Akárhogyan is nézzük, a szuicid ráta azt mutatja, hogy az öngyilkosságok nem a tartósan fennálló rossz légkörhöz kapcsolhatóak, hanem a változásokhoz. A munkahely, és azon keresztül a státusz, az aktivitás elvesztése pedig olyan erejű változás, mely növeli az öngyilkosságra való hajlamot. (1. sz. internetes hivatkozás)

## **A munkanélküli állapot jellegzetességei speciális csoportokban**

Ebben a fejezetben áttekintjük, hogy mi jellemzi a pályakezdők, a nők, a diplomás és a tartósan munkanélküliek alkalmazkodását. A pályakezdő munkanélkülieken belül megkülönböztethetjük azokat, akik a továbbtanulásra készen vagy arra készülődve „parkolnak”, és azokat, akik a már megszerzett bizonyítványaik ellenére sem tudnak elhelyezkedni – vagyis vannak, akik nem tudnak belépni a munkaerőpiacra, de olyanok is, akik nem akarnak belépni. Erre a csoportra jellemző, hogy ők lennének azok, akik az egészségi állapotukból kifolyólag és rászorultságuk miatt is a leginkább alkalmasak lennének a munkavállalásra, mégsem tudnak kilépni az eltartotti státuszából, amit tovább nehezít, hogy legnagyobb részük semmilyen munkanélkülieket megillető pénzügyi támogatásban nem részesül. Ők a többi munkanélküli csoportnál is kevesebb – akár házkörűli – munkát végeznek, mert még az iskolás korukban kialakult családi munkamegosztási sémákat követik, melyben a felnőttek a pénzkeresők és ők az eltartottak. Ez pedig pont az önállósodásukat veszélyezteti. Ignác (1991) szerint fiatalos lendülettel lépnek ki az iskolából, kíváncsiak, aktívak, alkotni akarnak, de ha ez a tettvágy már csírájában elfojtásra kerül, akkor később még nehezebb lesz összeszedni az elveszett energiákat. Bekövetkezik az értékvesztés, lazul az erkölcsi tartás, fokozódik az unalom, a társadalom elleni harag, mely akár antiszociális útra is terelheti a fiatalt. (Bánfalvy, 1997)

Annak ellenére, hogy a nők munkaerőpiaci helyzete általánosságban véve rosszabb, mint a férfiaké, a munkanélküliség alatt mégis relatív előnnyel bírnak a férfiakkal szemben, ugyanis a tipikus női szerepek és munkavégzés révén számukra a munkanélküliség nem lesz egyenlő a haszontalansággal. Kutatásokban meg is állapították, hogy a munkanélküliség időtartama alatt a nők esetében sokkal nagyobbra nőtt a házimunkával eltöltött idő, mint a férfiak esetében, így továbbra is hasznosnak érezhetik magukat, illetve a napjaik is szervezettebb az egész napos elfoglaltság és a rendszeres tennivalók miatt. A nők tehát a család és a háztartás felé orientálódnak egy esetleges munkanélküliség esetén. A nőknél általában az anyagi és a presztízsveszteség is kisebb, hisz a háztartásban végzett munka a társadalom szemében is tisztességes helytállásnak számít, így pedig a pszichés terhek is alacsonyabbak, mindemellett azonban számukra nehezebbé válik az újbóli elhelyezkedés, a fizetésbeli és a beosztásbeli előmenetel. Ennek köszönhetően pedig felerősödik a nők általános munkaerőpiaci hátránya. (Bánfalvy, 1997) És ne feledjük, hogy a relatív előnyök nem csökkentik a terheket azoknál a nőknél, akik családfenntartó szereppel rendelkeznek.

Akiket mindenki másnál jobban megvisel a munkanélküliség, azok a diplomások, még annak ellenére is, hogy egyébként viszonylag nekik a legkönnyebb az újbóli elhelyezkedés. Ritkán vallják be, hogy milyen nehéz számukra ez az állapot, izolálódnak, kirekesztettnek érzik magukat, sokszor úgy érzik, hogy lenézik és kerülik őket mások. Irritáló számukra, ha azt érzik, hogy mások sajnálják őket, elkeseredettek, jellemző rájuk a bűnbaképzés és az ideologizálás, valamint a környezettel való szembefordulás. Mindez ahhoz vezet, hogy nem is az életkörülmények leromlását, hanem a relatív veszteséget szenvedik meg a legjobban, és emiatt az állástalanság mindenki másnál jobban megviseli őket. Elhelyezkedésüket nehezíti, hogy kevésbé vonzóak a munkáltatók számára, mert pl. a pályakezdő diplomások nem rendelkeznek munkatapasztalattal és gyakorlattal, és általában nem tartós munkahelyként tekintenek az első munkájukra, hanem inkább egy ugródeszkaként. De ők maguk is nehezítik



saját helyzetüket, mert a többi csoporthoz képest nagyobb elvárásaik vannak és igényesebbek mind a fizetés, mind pedig a munka minősége tekintetében. Ezt az is bizonyítja, hogy a munkanélküliek közül a diplomások azok, akik a leginkább hajlamosak visszautasítani egy felajánlott állást. (Bánfalvy, 1997)

A munkanélküliség – anyagi problémákon túlmutató – hatásai leginkább a tartósan munkanélküliek esetében a legszembetűnőbbek. Különböző nehézségekre panaszkodnak, pl.: nehéz belekezdeni valamilyen tevékenységbe, koncentrálni arra, amit éppen csinálni kell, jellemző a „berozsdásodottság” érzése olyan dolgokban, amelyeket korábban nagyon jó csináltak, illetve a lassúság, vagyis minden tevékenység elvégzése hosszabb ideig tart, mint korábban. (Bánfalvy, 2003) A többi munkanélküli csoporthoz viszonyítva a tartósan munkanélkülieknek a legrosszabb az egészségi állapota, esetükben gyakoriak a krónikus megbetegedések, a magas vérnyomás, a szívproblémák, a fekélybetegségek és a neurózisok. Szociális és lelki állapotukra pedig az elszigeteltség és az alacsony önértékelés jellemző. Viszont azok, akik már egy évnél is régebb óta munkanélküliek, életvitelükben jobban képesek alkalmazkodni ehhez a helyzethez, mint a többi munkanélküli, mert van idő arra, hogy kialakítsák az új életvitel kereteit, az új tevékenységeket és az új társaságot. (Bánfalvy, 1997)

Összefoglalva ezen tendenciákat, elmondható, hogy ugyan általában a munkaerőpiac és a társadalom védtelenebb csoportjai a legveszélyeztetettebbek a munkanélküliség szempontjából, mégis talán kevésbé sérülékenyek, mert esetükben kisebb a távolság a foglalkoztatotti és a munkanélküli állapot között. A munkanélküliség pszichológiai terhei azoknál fognak a legnagyobb mértékben jelentkezni, akiknél a legnagyobb a helyzetváltozás, vagyis akik a legtöbbet veszítenek. Ekképpen a nőknél kisebb a munkanélkülivé válás pszichés sokkja, mint a férfiaknál, illetve az alacsonyabb végzettségűek és beosztásúak esetében is kisebb, mint a magasabb végzettségűek esetében, akiknél így nagyobb lesz az anyagi, státuszbeli, az önértékelésbeli és a külső megítélésbeli veszteség. (Bánfalvy, 2003)

A munkanélkülivé válás folyamatának, illetve a munkanélküliséggel és következményeivel foglalkozó elméletek után pedig tekintsük át, hogy milyen eredmények születtek a HURO Rural Youthjobs pályázatba bevont álláskeresőkkel kitöltött pszichológiai teszteken.

## **A vizsgálat**

A vizsgálat keretében két rövid kérdőív – a Super-féle munkaérték kérdőív és a Holland-féle érdeklődési típusok kérdőív – került felvételre 155 olyan személlyel, akik munkanélküliként lettek bevonva a HURO pályázatba. A felmérésben résztvevő személyek között 68 nő és 87 férfi volt, a legfiatalabb életkora 16, míg a legidősebb életkora 53 év, az átlagéletkor pedig 25,4 év.

A Super-féle munkaérték kérdőív először 1962-ben került publikálásra. Akkoriban modernnek számító, önkitöltéses és kényszerválasztáson alapuló kérdőív, melynek a végleges, 45 ítemes verziója 1969-ben jelent meg, és 15 értékkört fed le. Minden értékhez három item tartozik, melyek esetében el kell dönteni egy öt fokozatú skála segítségével, hogy mennyire



fontos az adott állítás a vizsgálati személy számára. A 15 értékkör a következő (Szilágyi, 1987):

1. Szellemi ösztönzés – olyan munkához kapcsolódik ez az értékkör, amely lehetővé teszi a független gondolkodást és annak a megismerését, hogy a dolgok hogyan és miként működnek.
2. Munkateljesítmény – olyan munkához kapcsolódó érték, amely a teljesítés érzését hozza a jó munkavégzésben. A teljesítmény megmutatkozhat a feladatra való orientáltságban és abban, ha valaki a látható, kézzel fogható eredményeket hozó munkát preferálja. Super szerint azonban ez az érték nem vonatkozik a magas fokú aktivitásra.
3. Önérvényesítés – ez az érték az életmódra vonatkozik. Olyan típusú munkával kapcsolatos, amely lehetővé teszi az egyén számára, hogy elképzelése szerint válasszon életformát, életmódot. Ez azonban Super szerint sokkal inkább adódik a pályaszeretetből, mint az érdeklődések és a képességek speciális típusaiból. Tehát egyfajta érettség – szakmai vagy életkorbeli érettség – szükséges az önérvényesítés értékének felismeréséhez.
4. Anyagi ellenszolgáltatás/érték - Az anyagi ellenszolgáltatás, mint érték vagy cél annál a munkánál valósul meg, amely jól fizet, és lehetőséget ad az egyén számára fontos dolgok, tárgyak birtoklására és megszerzésére.
5. Altruizmus – abban a munkában jelenik meg, amely lehetővé teszi mások boldogulásának előmozdítását. Az altruizmus felbecsüli a szociális kapcsolatokban megnyilvánuló értékeket és érdekeket.
6. Kreativitás – azon munkák esetében érték, amelyek lehetőséget nyújtanak új dolgok bevezetésére, új termékek megtervezésére vagy új elméletek kidolgozására. Super szerint ez az érték művészi és tudományos érdeklődéssel is összekapcsolható.
7. Társas kapcsolatok – azon munkák esetében jelenik meg, amelyek biztosítják a kedvelt munkatársakkal való kapcsolat megteremtését.
8. Presztízs – azzal a munkával kapcsolatos, amely rangot jelent mások szemében és tiszteletet ébreszt, de inkább a mások általi óhaját fejezi ki, mint a státust vagy a hatalom iránti vágyat.
9. Vezetés, irányítás – azzal a munkával kapcsolatos, amely lehetővé teszi a mások által végzett, vagy végzendő munka megszervezését, megteremtését, megtervezését. Akik ebben az értékben magas értékeket jelölnek, azokat vezetési igények jellemzik.
10. Változatosság – ez inkább az élvezetet és az örömkeresést tükrözi, mint a feladatorientációt. Ugyanakkor nem szabad elfelejteni, hogy a változatosság relatív fontossága a személyiség-tulajdonságoktól, a szubkultúrától és azoktól a körülményektől függ, amelyben az ember él.
11. Esztétikum – abban a munkában jelenik meg értéként, amely lehetővé teszi szép dolgok, tárgyak elkészítését, hozzásegít a világ szebbé tételéhez.
12. Függetlenség – azzal a munkával kapcsolatos, amely lehetővé teszi, hogy az egyén saját módszere szerint dolgozzon, pl. maga választhassa meg a munkatempóját. Ez magába foglalja az autonómiát, a saját magatartását, a cselekvés és aktivitás ellenőrzési fokát is. Viszont fontos megjegyezni, hogy a függetlenség mindig

relatív. A társadalmi elvárás inkább az alacsonyabb pontérték felé tendál, a szubjektív élmény pedig a magasabb pontértékeket célozza meg.

13. Felügyelet viszonyok/hierarchia – ez az igazságos ellenőrzés alatt elvégzendő munkához kapcsolódó értékdimenzió. Az emberek szeretik tudni, hogyan és milyen alapon ítélik meg őket, de emellett a felügyeleti viszonyok és a főnökkel való összeférhetőség fontosságát is kifejezi.
14. Biztonság – ahhoz a munkához kapcsolódik, amely lehetővé teszi a munkából fakadó stabilitás megélését, és azt fejezi ki, hogy a vizsgált személy olyan munkát szeretne, amely biztosítja számára a munkához való állandó jogot. Ezen túlmutatóan arra is utalhat, hogy az egyén számára fontos, hogy a munka olyan feladatokat tartalmazzon, amely számára a biztonságot jelenti, vagy, hogy a személye fedezetet jelent arra, hogy a feladatot csak ő tudja elvégezni.
15. Fizikai környezet – ez az érték annak fontos, aki szeret olyan tárgyi környezetben dolgozni, amely kifejezetten megfelelő az ő számára. Itt egyaránt gondolhatunk a tárgyi környezet esztétikai fontosságára, a személy közérzetére gyakorolt hatásra, valamint a környezet társadalmi elismertségére is, de kevésbé veszi figyelembe a környezet minőségi összetevőit (pl. technikai fejlettség). Inkább a környezet által kiváltott szubjektív élmény értéke jelenik meg benne.

A munkaérték kérdőív után következett a Holland féle érdeklődési típusok kérdőív, melyben 66 különböző tevékenység szerepel, és a vizsgálati személynek „igennel” kell jelölnie azt a tevékenységet, melyet már próbált és szeret, vagy szeretné gyakorolni, míg „nemmel” kell jelölnie azt, amelyik tevékenység hidegen hagyja, nem próbálta még soha, és nem is szeretné kipróbálni. Amikor Holland kidolgozta az elméletet, az volt a célja, hogy előre lehessen jelezni a pályán tanúsított magatartás legfontosabb elemeit. Hat típusba sorolta be a tevékenységeket, melyek szerinte a személyiség orientálódását mutatják a külvilág felé. (Szilágyi, 2004) A típusok a következők (2. sz. internetes hivatkozás):

- A realiztikus, melyre az jellemző, hogy gyakorlatias és realista, jobban szeret tárgyakkal dolgozni, mint eszmékkel vagy emberekkel. Hozzá illő munkakörök pl.: a gazda, ács, gépészmérnök, stb.
- A szociális típus emberközpontú és együttműködő, szociális és felelősségteljes, jellemző rá az altruista szemlélet. Jellemző hivatások: szociális munka, tanár, tanácsadó, stb.
- A konvencionális típus megbízható, stabil, precíz, jellemző rá a szabálykövetés és az utasítások jó végrehajtása. Szereti az előre eltervezett munkát, nagy szervezetben jól funkcionál. Ilyen lehet például: könyvvizsgáló, adószakértő, titkár, stb.
- A vállalkozóra a jó kommunikációs készség, a meggyőző erő, a kezdeményezés jellemző. Vezető, energikus, lelkes és magabiztos, szeret másokat irányítani. Jellemző munkakörök: üzletkötő, vállalkozó, producer, stb.
- Az intellektuális típusba tartoznak a kutató, érdeklődő emberek, akik szeretik a tudományos munkákat. Jellemző rájuk a problémamegoldás, de az erősen beszabályozott helyzeteket nem szeretik és inkább egyedül dolgoznak. Hozzájuk illik pl.: kémikus, laboratóriumi asszisztens, antropológus munkakörök, stb.

- Az előző típushoz hasonlóan a művészi típus sem szereti az erősen beszabályozott helyzeteket, nem konvencionálisak, viszont jellemző rájuk az alkotás, az eredetiség és a függetlenség, valamint az önmaguk kifejezésére való törekvés. A hozzájuk illő munkakörökhöz tartozik pl. a festő, író, zeneszerző, stb.

Holland feltételezte, hogy a pályaválasztás a személyiség kifejezésének egy módja, és felfogható egyfajta próbálkozásként arra, hogy az egyén megpróbálja beilleszteni a személyiség stílusát a munka kontextusába. Amikor valaki pályát választ, olyan munkakörnyezetet próbál keresni, amely kedvező lesz a személyes orientációja szempontjából. Amennyiben pedig sikerül összeilleszteni a munkát és a személyiségjellemzőket, úgy az emberek jól fognak funkcionálni és fejlődni. (2. sz. internetes hivatkozás)

A kérdőívek ismertetése után pedig térjünk át a vizsgálati eredményekre.

### **Az eredmények**

A Super-féle munkaértékek közül a Társas kapcsolatok értéke több tekintetben is az első helyen végzett: összességében ez kapta a legtöbb pontszámot (2005), ezt az értéket választották a legtöbben a legfontosabbnak (szám szerint 68-an) és az átlag is ennél az értéknél a legmagasabb (12,94). Második helyen az Anyagi érték végzett – ebben talán csak az a meglepő, hogy „csupán” a dobogó második fokára került fel, hiszen egyfelől azt gondolnánk, hogy egy munkanélküli számára elsősorban a megélhetés kerül veszélybe, így elsősorban az anyagiak lesznek a legfontosabbak számára, másfelől pedig a jelen gazdasági helyzetből következően is inkább arra gondolnánk, hogy az anyagi stabilitás megteremtése mindennél fontosabb. Itt viszont a munka szempontjából ez csak a második legfontosabb szempont, igaz, a pontszám esetében nem nagy az eltérés, hisz az anyagiak összesen 1994 pontot kaptak, viszont kereken tízen választották kevesebben a legfontosabb értéknek, mint a társas kapcsolatokat, és ez az érték kapta az összes közül a legalacsonyabb pontszámot is (2 pont). Ez talán azzal magyarázható, hogy a vizsgálati személyek átlagéletkora csupán 25,4 év, ami még igen közel esik a tanulmányok befejezéséhez, a pályakezdéshez, így lehet, hogy a kérdőíveket kitöltők többsége még nem családfenntartó, hanem eltartott, aki az önállósodás felé törekszik. A harmadik legfontosabb érték a biztonság lett, ami a munkanélküliséggel olyan nagy mértékben sújtott térségünkben teljesen érthető, vagyis a munka szempontjából a harmadik legfontosabb szempont az, hogy az állás biztos legyen. Ezek az eredmények a korábban bemutatott kutatások eredményeit idézik, hiszen a kapcsolatok fontosságát pl. Jahoda és Warr is kiemelte, a biztonság is C-vitaminként működik a vitaminmodellben, viszont az anyagiak ráerősítenek arra, amit Fryer mondott, vagyis hogy az embereknek szüksége van pénzre, hogy ne legyenek gátoltak aktivitásukban, és talán azt is mondhatjuk, hogy Jahodának valóban nagyobb jelentőséget kellett volna szánnia az anyagiaknak.

A legkevésbé fontos a Szellemi ösztönzés (1501 pont, 2 ember választotta a legfontosabbnak, az átlag pontszám 9,68), míg az utolsó előtti a Függetlenség lett, vagyis valószínűsíthetően nem zavarná a vizsgálatban résztvevőket, ha más mondaná meg, hogy mit és hogyan csináljanak, és hanyagolni tudják azt az általános szükségletet, hogy önálló döntéseket hozhassanak. Ez több szempontból is elképzelhető – lehet, hogy munkanélküliként

egy új állásra gondolva úgy tartják, hogy először meg kell felelni másoknak, mindent úgy érdemes csinálni, ahogy mondják – főleg a betanulási fázisban – és utána majd lehet önállósodni. De az is lehet mögötte, hogy a jelenlegi bizonytalan gazdasági és társadalmi helyzetben megnyugtatja az embereket az iránymutatás, sőt, még talán vágnak is a folyamatos kontrollra. De persze ez függhet attól is, hogy milyen az egyének legmagasabb iskolai végzettsége, illetve milyen szakmával rendelkeznek, hiszen vannak olyanok, melyeknél úgy egyáltalán nem jellemző a szellemi kihívás (pl. gyárakban a szalag melletti munka) vagy az önálló gondolkodás, tevékenység (pl. beosztotti munkakör, segédmunkás, stb.), és ezért ha valaki ilyen szakma képviselője, valószínűleg fel sem merül benne ezeknek az igénye.

A minimum és maximum értékeket tekintve elmondható, hogy a legkevesebb minimum pontszámot az anyagiak kapták, az egyik vizsgálati személy esetében ebben a faktorban ugyanis csak 2 pont gyűlt össze. A legmagasabb minimum pontszámot az önérvényesítés kapta, itt a legalacsonyabb a 7 pont volt, vagyis minden vizsgálati személy minimum 7 vagy annál több pontot adott erre. A maximum pontszámok esetében majdnem teljesen egyértelmű a kép, gyakorlatilag a szellemi ösztönzés az egyetlen olyan érték, amely senkitől nem kapta meg a maximum pontszámot (15 pont), de csupán eggyel maradt el, tehát itt is voltak olyanok, akiknél 14 pontot kapott ez az érték. Az értékekre vonatkozó összpontszámokat, az átlagot, szórást, minimum és maximum értékeket, valamint azt, hogy melyiket hányan választották a legfontosabb értékeknek, a második számú táblázat foglalja össze. Itt kell megjegyezni, hogy egy személy esetében egyszerre több érték is megkaphatta a legfontosabb jelzőt, ha több érték egyformán magas pontszámmal végzett.

**2. sz. táblázat**

**A Super munkaértékekkel kapcsolatos eredmények**

| Értékek            | Összes pont        | Legfontosabb     | Átlag               | Szórás | Minimum | Maximum |
|--------------------|--------------------|------------------|---------------------|--------|---------|---------|
| Szellemi ösztönzés | <b><u>1501</u></b> | <b><u>2</u></b>  | <b><u>9,68</u></b>  | 2,18   | 4       | 14      |
| Altruizmus         | 1748               | 25               | 11,28               | 2,16   | 5       | 15      |
| Társas kapcsolatok | <b><u>2005</u></b> | <b><u>68</u></b> | <b><u>12,94</u></b> | 1,87   | 6       | 15      |
| Biztonság          | 1932               | 34               | 12,46               | 1,79   | 6       | 15      |
| Anyagiak           | 1994               | 58               | 12,86               | 2,09   | 2       | 15      |
| Önérvényesítés     | 1919               | 28               | 12,38               | 1,70   | 7       | 15      |
| Változatosság      | 1746               | 16               | 11,26               | 2,26   | 5       | 15      |
| Hierarchia         | 1906               | 34               | 12,30               | 1,95   | 5       | 15      |
| Függetlenség       | 1670               | 8                | 10,77               | 2,23   | 4       | 15      |
| Fizikai környezet  | 1885               | 34               | 12,16               | 2,18   | 3       | 15      |
| Presztízs          | 1833               | 19               | 11,83               | 1,99   | 5       | 15      |
| Munkateljesítmény  | 1745               | 11               | 11,26               | 1,96   | 5       | 15      |
| Esztétikum         | 1416               | 1                | 9,14                | 2,49   | 3       | 15      |
| Irányítás          | 1422               | 2                | 9,17                | 2,75   | 3       | 15      |
| Kreativitás        | 1639               | 7                | 10,57               | 2,38   | 3       | 15      |

Amennyiben a nemek közötti különbségekre vagyunk kíváncsiak, úgy elmondhatjuk, hogy a nők az irányítást tartják a legkevésbé fontosnak, tulajdonképpen senkinél nem kapott olyan magas pontszámot ez az érték, hogy a legfontosabbnak lehessen nevezni. Az irányítás előtt végzett, így az utolsó előtti helyet szerezte megosztva az esztétikum és a szellemi ösztönzés, szám szerint 1-1 hölgy választotta ezeket az értékeket a legfontosabbnak, míg hátulról a harmadik a munkateljesítmény lett 2 választással. Az uraknál is majdnem ez volt a helyzet, csak náluk a legutolsó az esztétikum lett, azt senki nem választotta a legfontosabbnak, míg az utolsó előtti a szellemi ösztönzés lett 1 választással, és az utolsó előtti előtti az irányítás lett 2 választással. Azt, hogy a nemek számára mely 3 érték lett a legfontosabb, a harmadik számú táblázat mutatja:

3. sz. táblázat  
A nemek szerinti legfontosabb értékek

|    | Nők                |              | Férfiak            |              |
|----|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
|    | Érték              | Legfontosabb | Érték              | Legfontosabb |
| 1. | Társas kapcsolatok | 32 főnél     | Társas kapcsolatok | 36 főnél     |
| 2. | Anyagiak           | 28 főnél     | Anyagiak           | 30 főnél     |
| 3. | Fizikai környezet  | 19 főnél     | Biztonság          | 19 főnél     |

Összességében a nemek szerinti választások csak kismértékben térnek el az egész vizsgálati csoport általános választásaitól. Egyedül a Fizikai környezet az az érték, mely a csoport szempontjából nem végzett kiemelt helyen, holott a női válaszadók esetében feljött a harmadik helyre. Vagyis a kérdőívet kitöltő nők számára egyáltalán nem mindegy, hogy milyen környezetben dolgozik naponta több órát.

A Holland-féle érdeklődéstípusok esetében sem igazán meglepőek az eredmények. A legmagasabb pontszámot a szociális típus szerezte, mely magasan vezet a többi előtt, és a nemek szempontjából a hölgyeknél egyértelműen ez a vezető típus, míg az uraknál is a második helyen végzett abból a szempontból, hogy hány személy esetében kapta ez a típus a legmagasabb pontszámot. A kérdőívet kitöltő férfiak esetében a legjellemzőbb típus – nem meglepő módon – a realista típus lett, mely a 87 férfiből 49-nél a legmagasabb pontszámot kapta. A kérdőívben kapott adatokat a negyedik számú táblázat foglalja össze:

4. sz. táblázat  
A Holland-féle érdeklődéstípusokra vonatkozó pontszámok

| Típusok        | Pontszám    | Legjellemzőbb | Hölgyek   | Urak      |
|----------------|-------------|---------------|-----------|-----------|
| Szociális      | <u>1003</u> | <u>73</u>     | <u>44</u> | 29        |
| Konvencionális | 747         | 32            | 23        | 9         |
| Vállalkozó     | 686         | 18            | 7         | 11        |
| Művészi        | 679         | 21            | 11        | 10        |
| Realista       | 649         | 49            | 0         | <u>49</u> |
| Kutató         | 454         | 6             | 3         | 3         |

Amely típus egyértelműen csak kevesekre jellemző mind a nők, mind a férfiak esetében, az a kutató típus. Ez kapta a legkevesebb összpontszámot, vagyis csak nagyon kevesen vágnak olyan munkakörre, melyben a problémamegoldás és az információkkal történő

magányos munkavégzés a jellemző. Ami még szembetűnő lehet, az az, hogy a nők esetében senkinél nem kapott olyan magas pontszámot a realista típus, melynek köszönhetően az első helyre került volna ez az érdeklődés. Ők leginkább a szociális vagy konvencionális munkavégzés mellett tették le a voksukat, vagyis inkább segítő szakmákban dolgoznának a legszívesebben, vagy olyanban, ahol rutin eljárásokat lehet végezni.

Ezek az adatok természetesen csak azokra a személyekre vonatkoznak, akik kitöltötték a kérdőíveket, vagyis messzemenő következtetéseket nem vonhatunk le belőlük, és az általánosítástól is érdemes tartózkodni. Arra azonban jók lehetnek, hogy esetleg a pályázatban résztvevő településeken működő munkanélküli központok kaphatnak egy általános képet arról, hogy a térségükben élő álláskeresőknek milyen az érdeklődése, és mik azok, amelyek fontosak számukra. Némi iránymutatásként szolgálhat arra vonatkozóan, hogy esetleg milyen témájú átképzések érdekelnék az álláskeresőket, de természetesen ez nem feltétlenül egyezik meg azzal, hogy a munkaerőpiacon milyen kínálat van a térségben, így semmiképp sem lehet csak a munkanélküliek érdeklődési körére alapozni.

## **Összefoglalás**

A tanulmány célja az volt, hogy összefoglalja a munkanélküliséggel és annak lelki hatásaival foglalkozó legjelentősebb elméleteket és felfogásokat. A munkanélküliség és típusainak meghatározása után áttekintésre kerültek a legfontosabb munkamotivációval foglalkozó elméletek, hiszen a munkanélküliség miatt kialakuló hiányok és nélkülözések megértésében mi más segíthetne jobban, mint az, ha szemügyre vesszük, hogy miért is dolgozunk, mik a munkavállalás okai. Ennek keretében bemutatásra került Maslow szükséglet-hierarchia modellje, Herzberg kétfaktoros modellje, melyek azt feltételezik, hogy az emberek szükségletekkel születnek, melyeket ki kell elégíteni. Mellettük mindenképp figyelembe kell venni McClelland motivációs elméletét, mely már a tanult szükségletekre épít, illetve Hunt cél-motiváció elméletét, ami pedig célokra alapoz.

Az azonban egyértelmű, hogy az, hogy valaki motivált a munkavégzésre, még nem elég ahhoz, hogy elkerülhesse a munkahelye elvesztését. Ez az, ami manapság sajnos annyira általános jelenséggé vált, hogy senki nem lehet biztos afelől, hogy élete során egyszer sem lesz munkanélküli. Ekképpen foglalkozni kell a munkanélkülivé válás folyamatával, vagyis hogy milyen fázisokon megy keresztül az ember egészen addig, míg ha hónapokon keresztül sem sikerül elhelyezkednie, úgy a tartós munkanélküliség állapotába kerül.

Ezt követően áttekintésre kerültek azok az elméletek, melyek a munka hiányából fakadó lélektani, pszichés következményeket magyarázzák – Jahoda, Fryer és Warr modelljei a deprivációs elméletekhez sorolhatóak, vagyis azt taglalják, hogy a munka elvesztésével miből fog még hiányt szenvedni a személy, míg Borgen és Amundson „érzelmi hullámvasút” modellje a szakaszelméleteket képviseli, és inkább a munkanélküliséget kísérő érzelmi állapotokat írja le.

A munkanélküliséggel együtt járó következményeknél a legszembetűnőbb a gazdasági, anyagi helyzet romlása, hosszú távon akár a szegénység kialakulása. Ehhez persze egyéb negatív következmények is társulnak: változás áll be az életmódban, csökken a testi és lelki jóllét, gyarapodnak a stressztünetek, romlik az egészség, viszont nő az egészségkárosító magatartások aránya (dohányzás, alkoholfogyasztás, drogfogyasztás). Jellemző lesz az



egyénre az apátia, a reményvesztettség, egyfajta tartós stresszállapot alakul ki, melyből kialakulhat krízisállapot is, végső soron pedig öngyilkosság. Mivel a munkanélküliség soha nem csak egy embert érint, hanem a hozzátartozók életét is befolyásolja, így az emberi kapcsolatokra is rányomja a bélyegét. Elsőként a kollégák, majd a barátok maradoznak el, és minden a családra terhelődik, ami persze a családi kapcsolatokat is megviseli. Viszont az is nyilvánvaló, hogy ezek a reakciók, következmények nem mindenkinél egyformák, ráadásul vannak olyan csoportok (nők, diplomások, pályakezdők, tartósan munkanélküliek), melyek számára különösen nehéz lehet a munkanélküliség állapotához való alkalmazkodás. Az elméletek bemutatását igyekeztem szemléletesebbé tenni Bekecsi Szabó Lászlótól származó idézetekkel, melyek igen hitelesen adják vissza a munkanélküliségben dúló érzelmet, feszültségeket és kétélyeket.

A vizsgálat során a Super-féle munkaérték kérdőív és a Holland-féle érdeklődési típusok kérdőív került felvételre. A munkaérték kérdőív eredménye szerint a legtöbb vizsgálati személy számára a társas kapcsolatok, az anyagiak és a biztonság lett a legfontosabb, melyek olyan értékek, amiket a munkamotivációval kapcsolatos elméletek is kiemelnek. Az érdeklődési típusokat feltérképező kérdőív pedig ráerősít a nemi szerepeknek megfelelő érdeklődési körökre, mivel a férfiak esetében a realista, míg a nők esetében a szociális típus volt a legjellemzőbb.

Összegezve, az elméleti áttekintés azt mutatja, hogy ha a munkahely elvesztését vagy az abból való kilépést követő rövid időszakban sikerül újra elhelyezkedni, akkor esetleg lehet úgy gondolni erre a periódusra, mint egyfajta esélyre. Esély arra, hogy olyan munkát keressünk, amit mindig is szerettünk volna, ahol jobb a fizetés, netalántán jobbak a lehetőségek, de mindenképpen egy esély az előzőnél valamivel jobbra. Amennyiben azonban nem sikerül belátható időn belül elhelyezkedni, úgy visszafordíthatatlanul a tartós munkanélküliség állapotába csúszhatunk, ami úgy rántja magával az embert, mint valami örvény, és ebben az esetben már a megrekedés veszélye a legfenyegetőbb.

## Felhasznált irodalom

- Atkinson, Rita L. – Atkinson, Richard C. – Smith, Edward E. – Bem, Daryl J. – Nolen-Hoeksema, Susan (2003): *Pszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest
- Bakacsi György (2003): *Szervezeti magatartás és vezetés*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest
- Bánfalvy Csaba (1997): *A munkanélküliség*. Magvető Könyvkiadó és Kereskedelmi Kft., Budapest
- Bánfalvy Csaba (2003): *A munkanélküliség szociálpszichológiájáról*. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Bekecsi Szabó László (2007): *Meló-dráma. Egy munkanélküli kilenc éve tizenöt (kór) képből*.
- Benedek László (2001): Tanácsadás munkanélkülieknek. In: Somorjai Ildikó (szerk.): *Kézikönyv a szociális munka gyakorlatához*. Szociális Szakmai Szövetség, Budapest, 69-86. o.
- Csoba Judit (1993): A munkanélküliek kapcsolatainak alakulása a munkanélküliség ideje alatt. In: *Esély*, 1993/4. sz., 64-73. o.
- Hajduska Marianna (2012): *Krízislélektan*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Hidvégi Péter (2001): *Az életpálya szakaszok és a munkanélküliség összefüggései*. Baranya Megyei Munkaügyi Központ, Pécs
- Kiss B. Gyöngyi (2003): A dolgozó és a munka. In: Hunyady György – Székely Mózés (szerk.): *Gazdaságpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest, 611-642. o.
- László János – Kiss Gyöngyi – Kovács Attila – Sallay Hedvig – Ehmann Bea (1998): *A családi szocializáció szerepe a fiatalkori munkanélküliség viszonyaihoz való alkalmazkodásban*. MTA Pszichológiai Intézete, Budapest
- Székely Vince (2003): A munkanélküliség lélektana. In: Hunyady, György – Székely, Mózés (szerk.): *Gazdaságpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest, 643-668. o.
- Szilágyi Klára (1987): A Super munkaérték kérdőív és használata. In: *Munkalélektani Továbbképző Előadásorozat. Második kötet*. Munkalélektani Koordináló Tanács és a MPT Munkalélektani Szekciója, Budapest, 83-113. o.
- Szilágyi Klára (2004): *Pszichológia személyügyi szakos hallgatók számára*. Budapest

### Internetes hivatkozások:

- (1) [http://addictus.blog.hu/2012/05/14/a\\_valsga\\_es\\_a\\_munkanelkuliseg\\_szerere\\_az\\_ongy\\_ilkossagokban](http://addictus.blog.hu/2012/05/14/a_valsga_es_a_munkanelkuliseg_szerere_az_ongy_ilkossagokban)
- (2) [http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/Szakkival\\_screen.pdf](http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/Szakkival_screen.pdf)