

Humán innovációs szemle 3. évf. 1/2. sz. (2012. december)

Tartalom

Elméleti tanulmányok

- **Márta B. ERDŐS , Gábor JUHÁSZ , Péter GARAI : [The Theoretical Bases of Knowledge Management](#) 7-22 en [389.73 kB - PDF]**
- **Nándor BIRHER : [A Scheme of the Approach of Law as a Concept Based on Communal Relations](#) 23-30 en [333.86 kB - PDF]**
- **HEGEDŰS Norbert : [A bizonyosság ígérete](#) 31-39 [342.67 kB - PDF]**
- **BERTALAN Péter : [A modern történelem oktatásának jelentősége napjainkban](#) 40-44 [316.85 kB - PDF]**

Tudományos szakmai, kutatási és ismeretterjesztő közlemények

- **Joan M. BORST : [Challenges at the End of Life](#) 45-59 en [287.67 kB - PDF]**
- **Patty STOW BOLEA : [Social Work Education, Service Learning, and Community Partnerships](#) 60-65 en [251.43 kB - PDF]**
- **Luca CSIKÓS : [International Perspectives on Social Work](#) 66-79 en [502.78 kB - PDF]**
- **Mónika FODOR , Mária KATONA , Klára MORVAY : [The Effect of Work Place Conditions on the Selection of the Mode of Institutional Catering](#) 80-88 en [264.57 kB - PDF]**
- **KOVÁCS SÁRKÁNY Hajnalka , KOVÁCS Vilmos : [A siker kulcsa a dolgozók felkészültsége](#) 89-96 [322.94 kB - PDF]**
- **SZIJJÁRTÓ Linda , BEREZKEI Tamás : [A bizalom és viszonzás szerepe a machiavellista döntéshozatalban](#) 97-107 [508.44 kB - PDF]**

Kutatási összefoglaló

- **PINTÉR Bettina , ERDÉLYI Kira : [Az iskolai közösségi szolgálatról](#) 108-119 [420.15 kB - PDF]**

THE THEORETICAL BASES OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

Dr. Márta B. ERDŐS – Dr. Gábor JUHÁSZ – Dr. Péter GARAI

Absztrakt

A XX. század második felére a tudás a termelés meghatározó tényezőjévé vált, ezzel együtt az oktatás és a képzés szerepe is megnőtt. A folyamatban lévő gazdasági és társadalmi változásoknak köszönhetően a tudás felértékelődésének folyamata napjainkban is tart, ennél fogva világszerte előtérbe került a tudásmenedzsment jelentősége.

A tudásmenedzsment definíciói a tartalmi elemek felsorolása mellett a funkcionalitást helyezik előtérbe, közös sajátosságuk, hogy a tudást a tőke egy formájaként tekintik. A tudásmenedzsment a szervezeti kultúra, a szervezeti kommunikáció, és az egyéni munkavállalói beállítódás és szokások függvénye. Emellett szervezeten belül is eltéréseket mutathat, ennek okai a gender szempontokban, a munkavállalók életkori sajátosságaiban, valamint a különböző részlegekre jellemző eltérő vezetési stílusokban keresendő.

A tudásmenedzsment a vállalati élet számos fontos területével, dimenziójával érintkezik, ilyenek a szervezeti kultúra, szervezeti kommunikáció, az innováció, képzés, valamint a vezetés. A tudásmenedzsment gyakorlata ennek megfelelően egy célszerűen rendezett komplex tevékenységi láncot jelenít meg.

A munkavállalók tapasztalati és gyakorlati tudásának kezelése, ezek visszacsatolódása, továbbfejlesztése a szervezetet alkotó teljes közösség érdeke. Ennek színterei a tapasztalati közösségek, mint a szervezeti tanulás eredményesebbé tételének, a szervezeti kompetenciák növelésének, és a szervezet teljesítménye növelésének eszközei. A munkavállalókkal való megfelelő törődés, az emberi erőforrások fejlesztése elengedhetetlen a tudásmenedzsment megfelelő gyakorlatához. A vezetés dolga a tudásmenedzsment megfelelő, a tapasztalati közösségek működését lehetővé tévő kontextusainak kialakítása.

Kulcsszavak: tudás, innováció, tudásmenedzsment, kommunikációs audit, konzultatív-participatív vezetői stílus, szervezeti kultúra, tapasztalati közösségek

Introduction

As Schultz states in his study called *Investment in Human Capital* (Schultz, T.W., 1961, 1983) employers can become capital owners by acquisition of economically valuable knowledge and skills. In Schultz's understanding education and training is an investment that results into the development of a special kind of capital called human capital.

S. Rosen (Rosen, 1977) points out that human capital comprises the abilities and productive knowledge of individuals. Consequently, the yield of investment into

human capital comes from the development of the individual's knowledge, skills, thus the capacity to generate income and increase the effectiveness of economic decision making.

Due to major contemporary economic and social changes the role of education and training, and thus the role of knowledge management has become foregrounded worldwide. In the second half of 20th Century knowledge has become an essential factor of production and its significance is constantly growing. The increased significance is represented in expressions such as *knowledge society*, *information society*, *network society* as well as *knowledge management*, which is in the focus of our publication.

Hayek, the economist and philosopher asserts that the available knowledge of modernism is characterised by *fragmentation*, thus one person owns only small parts of the total necessary knowledge. In addition, this knowledge is not always expressed explicitly, but sometimes *unspoken*, it is a result of *practice* and *experience* and in addition to this it is only local. The major part of knowledge and skills are not acquired in the course of formal training or education, we learn them through production. (Thurow, quoted by Nyíri, 1998). Thus in several cases the knowledge of the employees is without reflections and remains unstructured, or it is difficult to pass on. The distribution, mediation, transfer, organisation, standardisation and reception became problematic. Hayek believed that market is the force that can coordinate and collectivise pieces of local knowledge. (Nyíri, 2005) It is positive that partial and fragmented nature of knowledge can lead to strong urge to cooperate, especially when this cooperation is motivated by strong and permanent interest. As a relatively new effect in knowledge management, the globalisation process requires flexibility and network-orientedness in the course of cooperation. It is important to note though that knowledge management became a privileged means of cooperation and teamwork within the enterprise but also of the competition of enterprises. Pieces of knowledge are regarded as the monopoly of the chosen group, this is necessarily brought forth by business life.

Knowledge management is inseparable from innovation: without knowledge management there is no guarantee that the results of creative thinking will be properly utilised. This way the enterprise can suffer losses repeatedly and it can lead to serious setback in competition. It is necessary to set the directions, support the new ideas, regard mistakes as sources of learning, evaluate and appreciate accomplishments. Innovation as a process strongly relies on revealing unspoken and experience-based knowledge. (Borsi, 2009)

Based on the above presented introductory thoughts the following main questions arise in the topic of knowledge management: What is the role of knowledge management in the operation of organisations? What are the actions, structures, processes that can be directly connected to knowledge management within a given enterprise? How can knowledge management be incorporated in organisational culture? What are those networks of relations by which knowledge management can be applied within organisations?

Beside the definition of knowledge management in our study we relied on keywords such as information, communication, trust, knowledge and intelligence, organisational culture, organisational communication, innovation, technology, training and management.

Theoretical approaches: knowledge management

In addition to the list of components, the majority of definitions for knowledge management focus on functionality. In these definitions we consider knowledge as a form of capital. (Hughes, Holbrook, 1998)

As one of the definitions points out *knowledge management* is the transfer of relevant knowledge to the appropriate persons in proper time in order to improve the efficiency of the enterprise by means of different actions carried out by using information (such as searching, recording, comparison, assessment, distribution, transformation, etc.). (Stewart, 2001). McDermott (1999) expresses his doubts about this definition, stating that applying the guidelines and methods of *information management* for designing the systems of *knowledge management* leads to contradiction, since information is not equal to knowledge. 'Knowledge is experience, everything else is merely information' cites McDermott Albert Einstein's idea.

In general sense *knowledge* means the possession of cognitive knowledge and the ability of understanding in a given situation, which can be individually very different in quality and quantity. *Intelligence* is the ability to accommodate to the environment as much as possible. This ability means integrated use of knowledge in a given situation. *Information* is a consolidated set of facts, measurement results, calculations and analyses carried out in a given situation, time and conditions. *Information* by itself is merely an order of signs that can be interpreted as a message. Information has an impact on the dynamic structure, environment, in which it appears: it can change the state of the system. Information as a possibility is not equal to knowledge.

By means of the *interpreting activity* information transforms into knowledge in the context that enables and fosters interpretation. This transformation is essential in knowledge management. When constructing knowledge we examine information: we evaluate it, attribute meaning to it and we define the new knowledge we acquired through the received information and we place it into the structure of our total knowledge. We perform actions with the received meta-data (the data characteristic of our data) and we select the appropriate framework of interpretation from the possible contexts. Finally, based on the new knowledge, we make decisions or suggestions.

Knowledge is the result of human action, which is always tied to a given moment (it is recalled, created, renewed), it is connected to and goes round in human communities. The new knowledge develops always at the border area of old knowledge and the handling of knowledge is based on the specific cooperation of information and human systems. Communities share information, reflect to their own experience, get intuitions and by means of these they solve the arising problems. (McDermott, 1999) Stewart (2001) states that transformation of information into knowledge is a critical step in value creation, which determines what kind of advantage an enterprise has in competition.

Knowledge developed from information and it is preserved by the enterprise. Willis (2005) argues that the most important rules of information management are as follows: transparency; accountability and reliability; proper process control; adherence to laws and regulations, protection of personal and corporate information from unauthorized people.

As opposed to the point of view described in the widely known transactive theory, the flow of information is not equal to communication. *Communication* means a state when *pieces of knowledge* that are necessary for problem solving are accessible. (Horányi, 2007) This participation theory of communication focuses on the goal directed, problem-solving nature of knowledge.

It is an important and specific characteristics of human (social) communication on one hand, that the majority of our sign systems are based on consensus, in other words they have symbolic nature. On the other hand the use of communication channels changes flexibly, the scenes of communication and the sign systems themselves change and improve constantly. This flexibility is based on the *digital* (enabling free communication) aspects of sign systems.

As a result, in the case of communication the harmony of *human cooperation* and *interpretation* become foregrounded. Thus pieces of knowledge that are necessary for problem solving also change flexibly, the developments enable more and more adaptive, progressive knowledge-acquiring, knowledge-gaining, knowledge-creating, knowledge-storing strategies.

Communication audit is a thorough examination of the importance, structure and practice of communication in a given organisation. (Hogard, 2007, 178). The most important questions of communication audit are as follows: Do each affected person within the organisation receive all the knowledge necessary for problem solving and for supporting the constant development? What communication structures they develop, what processes the participants organize and what barriers they have to cope with? Is the expropriation or unidirectionality of communication an existing problem, is it difficult to select relevant information from the multitude of data? Is each affected person prepared for the participation in communication process, are they ready to record, interpret, place and share information? Is it clear to everybody how to handle a certain kind of information in the organisation?

The questions listed above refer directly to those processes and activities by which the information becomes knowledge.

The questionnaire of ICA (International Communication Association) that comprises 134 items was compiled in the 70's. It is still used when carrying out communication audits. (Thomas, Zolin and Hartman, 2009; Hogard, 2007). This questionnaire examines 8 main areas or topics in the organisation (the ninth is the collection of main demographic data)

1. How much information do we need to receive about a given topic, and how much do we actually get?
2. How much information do we need to send to others about a given topic, and how much do we actually send?
3. How much follow-up is carried out and how much actually happens about the information sent to others?
4. How much information do we receive from a certain source and how much do we actually need to get from these sources?
5. In what extent informations arrive in time from sources of key importance?
6. How much information do we receive through certain channels, and how much do we actually need from these channels?
7. How can human relations between communicators be characterised?
8. To what extent are affected persons are content with the most important achievements of the organisation?

(Hogard, 2007)

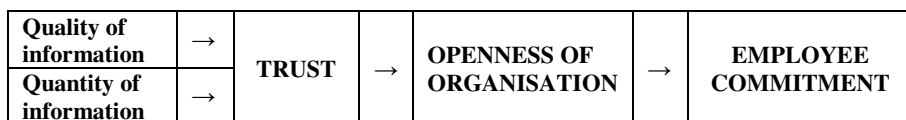
Knowledge management works in communication networks. It is a widespread theory of technocracy that implementation of modern IT communication equipment is a solution for the problems of knowledge management. Innovation of information technology has numerous positive effects: it strengthens the organisational norms of handling information, documentation, and fosters the further development of networks. Knowledge management depends on organisational culture, organisational communication and individual attitude and habit of employees. *The implementation of information technology by itself does not create proper work relationships and innovation-friendly organisational culture. Additionally it does not solve the problem of not sharing ideas and knowledge with each other and does not motivate the employees to share these.* (McDermott, 1999)

In their paper published in 2009 Thomas, Zolin and Hartmann revealed that although connection between communication and trust has been examined by several scholars but they have rarely examined the correspondence of factors like the quality or quantity of information and the openness of the organisation, as well as the changes of the employee's commitment and performance. This examination is in accordance with recommendations on knowledge management according to which the development of knowledge management practice is possible by the improvement of employee communities. The communities must offer opportunity to share information and think collectively. This way sharing information becomes an integrated part of work process. (McDermott, 1999)

Examinations carried out on trust discovered a connection between trust and the effectiveness of the management and the organisation, as well as employees' performance, satisfaction with work, commitment and cooperation with the organisation. Trust fosters the increase of social capital, since it facilitates the sharing of knowledge among employees. Communication is essential to develop and maintain trust. In their theoretical model the authors represent this connection as follows (Figure 1.).

Trust develops in existing relationships and enables participants to behave in a tolerant and cooperative manner even in risky situations. The employee trusts in the supervisor if he or she can count on fair treatment, the employer provides opportunities for development, proper equipment and resources are available for effective work and besides this he or she is managed appropriately.

Figure 1. Communication, trust, commitment



Source: Thomas, Zolin and Hartman, 2009.

When the employee loses trust he or she will concentrate on self-defense by finding and being aware of the possible points of insult and questioning the superior's instructions. The employee will spend time and energy on this activity, which is wasting time from the firm's point of view. Consequently the employee uses the knowledge in a way which is useless for the organisation. In this situation the parties

focus on maintaining power structures instead of developing knowledge. In the end the employee might look for another job.

Trust is based on suppositions that develop in the course of communication with others. These suppositions are constantly changing. *The quantity and the quality of information* can be a determining factor. Quality in this case equals to precision, good timing and relevance. This sort of information decreases insecurity. The quantity of information is more difficult to define; literature is more diverse in this matter. Based on the latest research the development of trust is the result of the quantity of information that decreases insecurity. Thomas and his team carried out an empiric examination and found that the information quality has a horizontal role; it determines employee relations that develop the atmosphere of trust. Both the quality and quantity of information are important factors for the leaders.

It is obvious from the review above that knowledge management is in connection with numerous important areas and dimensions of corporate life such as organisational culture, organisational communication, innovation, training or management. The practice of knowledge management accordingly represents a practically organized complex chain of activities.

Bixler (2002, Mathi, sr 2004) argues that the success of knowledge management is determined by four basic factors and all areas must be examined for proper operation. These are as follows: leadership, organisation, technology, learning.

Leadership is effective when it is able to develop business and operational strategies to get appropriate positions for success in today's dynamic market environment. To attain this it is necessary to have key personalities who are suitable for this task, as well as common future plan which is in correspondence with but at the same time beyond the strategies, and additionally the value of knowledge management must be underlined. It is essential that best practice of knowledge management should be operating well on each level of the organisation. The role of *technology* is to enable the infrastructure to provide tools for knowledge management. Mathi (2004) identifies the technologies discovered by Gartner Group as follows: coding; storage; searching; retrieving; possibility to send critical information (to individuals or groups); structuring; navigation; sharing; collaboration; synthesis; personalizing; recommendation; solution; integration with business applications; maintenance.

Other researchers, such as Davenport & Probst (2002) identify the following important factors of knowledge management practice: leadership, measuring the performance, organisational procedure, acquisition and sharing the knowledge, trainings, structure of information systems, quality assurance.

As a summary of his own empiric research and in accordance with McDermott's recommendations Mathi (2004) asserts that in accordance with the goals of the organisation it is reasonable to *develop an organisational culture that encourages sharing knowledge* or in other words: transforms competitive strategies to cooperative strategies within the organisation. It is a problem of several organisations that employees are reluctant to share information with each other. Successful organisations motivate employees to share information by *rewarding* these efforts. The leaders of the organisation facilitate the process as models, they talk straightforwardly about successes and failures, initiating all affected employees into communication.

The leadership of organisations that employ knowledge management effectively is characterised by definite future plan and clear strategy, the leader is able to initiate changes (whenever it is necessary) and clarifies how knowledge management promotes the attainment of corporate goals. It is essential to have a proper technology that supports innovation and the availability of knowledge. This should include the capacity to handle certain kinds of information as a routine and the development of appropriate, modern electronic and social communication networks. The process of knowledge management has to be evaluated constantly and it is also important to systematically record and communicate the achievements.

Based on a possible categorisation, when examining knowledge management we take account of facts, reasons and individuals (www.stratosz.hu).

Hughes and Hoolbrook (1998) focus on the following components of knowledge management:

- *Knowledge production*: This basic attribute of organisations is in connection with core competencies. Authors point out that it is essential to investigate the efforts taken at a given organisation to produce knowledge.
- *Leadership*: There are many opinions on the appropriate management style for knowledge management (from laissez-faire to more structured ones). Nevertheless, experts agree that it is necessary to have a single, high-level manager responsible for innovation.
- *Performance Measurement*: Any considerable effort must be justified, and this holds true for knowledge management. It is important to link knowledge management with accomplishments („innovation audit”).
- *Competitive Intelligence*: developing awareness on the competitors the organisation has to cope with and comparing the capacity of the organisation with their rivals. It does not mean corporate spying but a thorough, multi-aspect exploration of the firm’s environment.
- *Strategic alliances*: the collection of knowledge about strategic partners
- *Strategic forecasting*: primarily it means the awareness of long term trends
- *Human resource development*: knowledge resides in the heads of the firm’s employees, consequently it is critical that employees be properly nurtured.

McDermott (1999) underlines the *role of corporate communities* in knowledge management, as well as the persons who function as coordinators in these communities having a key role in the improvement of community relationships. He suggests the improvement of knowledge that is important for the business and for the judgement of corporate community. Sharing information is not enough, it is essential to establish the possible forums to think together. These forums cannot function within separated units, it is necessary to make them open and available for the whole enterprise. Similarly, possible reforms affecting the organisational culture can only be effective by initiating the whole community. It is important that sharing knowledge should be an organic part of work process in the developing new context. For this reason the questions of knowledge management need to be communicated between the leadership and employees in a language known by the whole enterprise, based on an accepted terminology.

According to a summary presented by McDermott (1999) the four important aspects of knowledge management are as follows:

- *Technical side*: it is necessary to design and operate *IT communication systems* that facilitate thinking together.

- Social aspects: The *cooperation of communities* is important but this cooperation should not entail homogenization. *Diversity is an important source of development* for the enterprise, provided alternative opinions and thoughts are respected and their potential developing and progressive strength is realized.
- Management: the development of *organisational culture* and its control by leadership that acknowledges sharing of knowledge with each other.
- *Personal dimension*: the employee is receptive to the opinion of others and is ready to share knowledge with others.

Literature seems to agree that – since *knowledge is in the head of the employees* – nurturing the employee properly by the *development of human resources* is essential for the proper practice of knowledge management.

Knowledge management and gender aspects

Numerous researches have elaborated on characteristic communication strategies of female leaders (summary: Schleicher, 2007). According to an approach female leaders in general are less status- and more relation-oriented and most of them foreground solidarity. This attitude calls forth different strategies in knowledge management. For instance, it is more difficult to identify a person who is the only responsible leader for innovation but at the same time sharing of knowledge is less problematic.

Table 1. Differences within organisation according to departments

Marketing	Department	Operation
symbols	object of work operations	data
flexible, late start	working time	tied, early start
„american” type room	work environment	„socialistic” work environment
„young” (average: 34)	age	older (average: 42)
higher wage, mobile phone, company car	allowances	lower wage, no other allowances
university degree, mainly multilingual	qualification	mainly with secondary school degree
mainly single	family status	mainly have family
dynamic	rhythm	static
many, open interaction	connection with management	few and closed interaction
future-oriented, optimistic, career-building	time focus	past and present; no plans
toward leaders	image-protection	toward employees
easy-going, lively	mood	quiet, frustrated
egalitarian	management style	autocratic

The results of Nóra Schleicher communication researcher encourage us to perform a more deliberate and careful examination of the question: she is convinced that further significant differences are caused by differences of rank, age and the level of socialization in organisational culture. Her qualitative research was performed by

triangular approach, employing several methods: observation, shadowing, questionnaires and interviews. The results discover significant differences in the organisational culture of two distinct units of the same organisation: while marketing department is characterised by modern work planning, work environment and attitude of Western-European enterprises, employees of the operation department work in a socialistic atmosphere, in which the typically different male and female communication strategies are not utilised. Consequently there is no common organisational culture and management style within an enterprise, there are significant differences that are summarized in Table 1.

As an addition to this, Schleicher (2007) examined the operation department that is characterised by autocratic management attitude, the lack of cooperative elements of leadership. Although this attitude is regarded “manly” by the interviewed, Schleicher underlines that it results into an internal conflict of the manager: he does not identify himself with these strategies and in spite of this he employs them as they turn out to be effective. As a result of this internal conflict fellow employees do not accept, like and trust their leader.

Correlations of handling knowledge and employee age

As a part of our discussion on knowledge management we touch upon the significance of employee age. We examine this problem based on the PhD thesis of Szászvári (2011), who analysed the stereotypes associated with older employees. An extreme and negative manifestation of these stereotypes is ageism, the negative discrimination of older employees based on the supposition that they are capable of lower competence and work performance than their younger fellow workers. The prejudices originate in the general attitude of modern societies towards ageing, the cult of youth and novelty, the labour market, the presupposition on expected productivity as well as the results of certain research carried out on older population living in retirement or nursing homes.

The stereotypes comprise four main dimensions, which are as follows: *performance* (productivity, creativity, effectivity) *ability to develop* (learning ability, versatility, ambition), *stability* (premeditation, bonds, endurance), and *interpersonal skills* (team-work, thoughtfulness). According to a stereotype-survey older employees are trustworthy, reliable and hard-working; they work effectively, think before they act, they are loyal to the organisation, have good interpersonal skills and are not careless. They are good teamworkers and accept being controlled by management. Younger employees on the other hand are ready to accept new ideas, accommodate to changes and new technologies more easily, they learn more quickly and willing to take part in further education. HR specialists in Hungary generally have a more negative attitude towards older employees than younger ones: they consider young employees more productive and performance-oriented. Disadvantages of this negative attitude affect mainly employees around their fifties.

Women face heavier age-related discrimination at any age than men since it adds to gender-related discrimination and intensifies their effect.

It is important to note that stereotypes work not only as hetero- but also as autostereotypes: they undermine the self-esteem and effectiveness.

There are real differences between the performance of younger and older employees but in case of normal ageing without any illness they do not correspond with the stereotypes detailed above. This contrast originates in the difference

between fluid and crystallized intelligence; through the organized operation of these two the real knowledge of the individual can be defined. Younger age groups have advantage in fluid intelligence and perform better in tasks like information-reception, visual and motor memory tasks, simple discrimination and categorization. This kind of intelligence does not involve knowledge or content and is subject to decay due to ageing. Crystallized intelligence, on the other hand, comprises knowledge and content, refers to human relations and correspondences of the surrounding world, it is culture-dependent, experience-based, problem-solving oriented and ideally – in case of normal ageing – is constantly improving as the individual is getting older. Older employees have better performance in tasks in which life experience, aggregation of knowledge and less explicit, sophisticated approach is required. Tacit knowledge (intuition) of older employees is more developed.

This is not an attribute of every older employee though: it requires a great amount of experience in life situations and human conditions. Practice is essential and motivation that maintains actions of knowledge acquisition is required. The factors of successful ageing at the workplace are as follows: accommodation and health, positive relations, professional development and personal security.

According to a classification in stable work environment older employees perform well in those activities in which experience has a greater role (for instance interpersonal skills, the acquisition of social knowledge and consecutive experiences). There is no significant difference between employees of different age in simple, well-practiced, routine-like activities. Experience successfully compensates the decay of skills in certain situations and when performing complex tasks, consequently in these cases difference in performance is not noticeable. Constantly and rapidly changing information and situations in which knowledge can become out-of-date quickly do not favour older employees. Thus older employees experience disadvantage as opposed to younger ones in computer tasks. (Szászvári, 2011)

The following excerpt underlines that older employees have a privileged role in developing organisational culture, which is an important factor of knowledge management. Their performance is better along dimensions that are in indirect but substantial correlation with the management of knowledge, such as reliability in several senses of meaning.

„Ng and Feldman (2008) intended to discover the correlation between age and work performance by means of an extended meta-analysis. They argued that in work performance analyses of earlier research details were not taken into account as thoroughly as they should have been. As a result of this they focus on factors of work performance in their analysis and examined ten different dimensions of work performance: core task performance, creativity, performance in training programs, organisational citizenship behaviour (OCB), safety performance, counterproductive behaviour, workplace aggression, substance abuse, tardiness, absenteeism. According to their findings in most of the cases age does not affect core task performance, creativity and performance in training programs but it has an effect on the other seven performance dimensions. The research revealed significant positive correlations in OCB and safety performance, while significant negative correlation was found in the case of general counterproductive behaviour and specific counterproductive behaviours

(aggression, substance abuse, tardiness, absenteeism). The results support the theory according to which older employees contribute effectively to those components of work performance that are beyond task accomplishment. Meta-analysis, for instance, reveals that older employees prove to be better in OCB and safety-related behaviour. On the other hand older employees are characterised by less counterproductive behaviour in general, as well as less aggression, substance abuse, tardiness and absenteeism. These data prove either that older employees are as motivated as younger ones in contribution to organisation performance, or they employ these distinguished behaviours more consciously in order to be able to compensate even the smallest changes in their work performance-related technical skills. In general older employees are more obedient, they are able to control their emotions more effectively at the workplace and less likely to show counterproductive behaviour. It seems that stereotypes of older employees, namely that they are dull and less appreciated by others, are totally groundless. In addition to this authors pointed out that age has only a minor effect on core task performance and creativity and has a slightly negative impact on performance in training programs. (Ng and Feldman, 2008, p. 403.)”

Source: Szászvári, 2011, p. 57-58)

Wenger’s knowledge management model: communities of practice

Empirical knowledge accumulates on two sides of Wenger’s well-known doughnut-metaphor, thus knowledge-based decisions have to be taken by these knowledge communities. Wenger states that corporate community actions link strategy with performance: employees tell stories about questions and problems to be solved, create heuristics, share experiences and findings, work out solutions. Through this process they teach one another and learn from each other, in other words the entire employee community that produces and employs knowledge can be regarded the trustee of knowledge management.

Corporate support and participative-consultative management (Juhász, 2007) are essential: appropriate time and required infrastructure (flow of information, documentation) are assigned to these activities on management level and the leaders provide acceptance within the organisation. Essentially it is the task of the management to develop the context for knowledge management in which communities of practice can operate.

The basic elements of Wenger’s model are as follows:

- *Domain:* Area of knowledge along which the given knowledge community is organized, provides its identity and determines the main areas that the community has to deal with.
- *Community:* The community of practice is not merely a personal network but a purpose-oriented group determined by the domain, in other words the field related to which knowledge has to be managed. Community is characterised by the quality of its internal relations, as well as its internal and external borders. Problem solving determines the development of their relations.

- *Practice*: The entire knowledge of community members: methods, tools, technologies, cases, stories, documents, etc. Community of practice is not merely a community of interest, but it consists of people who get initiated and become committed to a certain activity.

Knowledge management comprises these three elements. As it turns out from the figure below, Wenger considers knowledge management a strategy-based activity, as it starts and ends with strategy, which is linked to performance through knowledge. Wenger underlines that the model is not unidirectional: it has to comprise upward and downward processes.

Figure 2. Wenger's doughnut model of knowledge management



Source: <http://www.blog.klpnow.com/KMdoughnut.html>, id. Donnan, 2008.

The sponsorship of Communities of Practice means the following:

- Strategic needs have to be transformed into knowledge-centered organisational future plan.
- The work of the communities needs to be legitimised according to strategic priorities.
- Appropriate sources must be assigned to their activities.
- The communities have to be given adequate role, their suggestions must be considered and they need to be able to influence the operation of the organisation.
- Sharing of knowledge, participation in community and community leadership need to be acknowledged.

CoP's are regarded as means to make organisational learning more effective, increase organisational competences and improve organisational performance. In 2002 Wenger and his fellow researches identified seven basic principles of developing CoP's:

- Design for evolution.
- Open a dialogue between inside and outside perspectives.
- Invite different levels of participation.

- Develop both public and private community spaces.
- Focus on value.
- Combine familiarity and excitement.
- Create a rhythm for the community.

(Wenger, McDermott and Snyder, 2002, p. 51. id. Donnan, 2008)

One of the most important messages of Wenger's model (2004) is that *a successfully operating enterprise must not neglect knowledge that develops on the periphery*, since periphery is the primary area where experience and practice can be collected. Feedback and further development of these is the interest of the whole community in the organisation.

Summary

As a summary we can conclude that organisational culture contains several values that facilitate the development of high level knowledge management.

Human capital and organisational capital of organisations originates in knowledge, abilities, skills and competences. Human capital as knowledge capital of organisations becomes improveable and usable in the course of education, training, retraining and innovation initiatives. Accordingly, the performance, effectiveness, productivity and competitiveness of enterprises can primarily be improved by integrating more and higher level of knowledge in their products and services through the processes of production and value generation. Thus the prerequisite of improving knowledge capital is the constant training of employees, research and innovation. Effective use of knowledge is not possible without the employment of adequate management, organisational and motivation methods. .

Knowledge management within the organisation is necessary for flexibility, which means the use of a kind of integrated knowledge: analysing the correspondences of knowledge, behaviour, environment and motivation within the same context.

Implementing the practice of innovation audit is an essential method of knowledge management, which means connecting developments to other processes and actions of knowledge management in a way that it reveals the relationship between knowledge and innovation to everybody. In addition to this, another important area to improve within the organisation is the so-called competitive intelligence: this means making employees more conscious of the competition that takes place in the external environment. In addition to other advantages this might result in stronger internal cooperation.

In terms of management the enforcement of consultative-participative management style might help to form the entire employee community into knowledge and experience community. It is important for leaders to be conscious about their role as a coordinator of the community: this is essential for the development of knowledge community.

All recommendations in literature agree that since knowledge is owned by the employee the concern for employees should be foregrounded; the technological measures are important but do not compensate efforts made on the development of personal and collective knowledge of the employees. In this context knowledge that is primarily important both for the business and for the employee has to be

discovered. As a result of this, both familiar and exciting new elements of knowledge can be present in the practice of knowledge management.

Creating formal and informal forums of collective thinking fosters the development of the organisation's future plan. Besides these other sources might be needed. It is a major priority though to encourage the employee community to take part actively in the practice of knowledge management. This way the accumulated empirical knowledge can work as the collective capital of the enterprise (organisational capital), employees become more committed because they are aware that they can contribute personally to the accumulation and development of knowledge.

References

- Borgulya I. - Barakonyi K. (2004) Vállalati kultúra. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- Borsi, B. (2009) Innováció- és tudásmenedzsment a Jóna András Oktatókórházban és a Nokia Siemens Networks-nél. tamop311.ofi.hu/szakmai-program/8-1-100601
- Colston, H.L. (1999): "Not Good" Is "Bad" but "Not Bad" Is Not "Good": An analysis of Three Accounts of Negation Asymmetry. *Discourse Processes*, 28 (3), 237-256.
- Cooperrider, D. L., Whitney, D.(1999): *Appreciative Inquiry*. Berrett-Kochler Communications Inc., San Francisco.
- Davenport, T.H., Probst, G. (2002), *Knowledge Management Case Book: Siemens Best Practices*, 2nd Ed., Publicis Corporate Publishing, and John Wiley and Sons, Munich
- Donnan, R (2008) *Critical Analysis of the Research on Communities of Practice*
http://www.blog.klpnow.com/2008/01/critical_analysis_of_the_resea.html
- Elbert, N. F. - Karoliny M. - Farkas F.- Poór J. (1992-1998, szerk.) *Személyzeti/ emberi erőforrás menedzsment*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Hogard, E. (2007). Using Consultative Methods to Investigate Professional Client Interaction as an Aspect of Process Evaluation. *American Journal of Evaluation*, 28 304-317
- Horányi, Ö. (2007) A kommunikáció participációra alapozott felfogásáról. In: Horányi, Ö. (szerk.) *A kommunikáció, mint participáció*. Budapest: AKTI-Typotex. 246-264.
<http://poziteam.hu>
- Hughes, L. P. & Holbrook, J. A. D.(1998) *Measuring Knowledge Management: A New Indicator of Innovation in Enterprises*
<http://www.sfu.ca/cprost/docs/9802.pdf>
- Juhász G. (2007) *Szervezési és vezetési alapismeretek. Útmutató és fogalomtár*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk., 1998) *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula, Budapest.
- Mathi, K. (2004) *Key Success Factors For Knowledge Management (Doctoral Dissertation)*
<http://www.knowledgeboard.com/download/2087/KSFsforKnowledgeManagement.pdf>
- McDermott, R. (1999) Why Information Technology Inspired But Cannot Deliver Knowledge Management. *California Management Review*, 41 (4) 103-117.

- Nyíri, K. (2005) The Networked Mind. Talk given at the workshop THE MEDIATED MIND – RETHINKING REPRESENTATION, May 27–28, 2005, The London Knowledge Lab, Institute of Education, University of London.
http://www.hunfi.hu/nyiri/Nyiri_Networked_Mind_London_2005.pdf
- Nyíri, K. (1998) Globális társadalom és lokális kultúra a hálózottság korában. Az Evangelische Akademie Tutzing által 1998. márc. 20. és 22. között Rothenburg o.d.Tauber-ban rendezett *Testestül-lelkestül hálózva: A kommunikációs technológiák nyújtotta új tapasztalatok* ("Leibhaft vernetzt: Neue Erfahrungen mit Kommunikationstechnologien") című konferencián tartott előadás szövege.
<http://www.hunfi.hu/nyiri/tutzinghn.htm>
- Nyíri, K. (1999) Castells: the Information Age. Könyvismertetés.
http://www.hunfi.hu/nyiri/cast_hn.htm
- Rosen, S.: Emberi tőke. In: Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk., 1998) Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája. Aula, Budapest.
- Schleicher, N. (2007) Kommunikációs stratégiák a munkahelyi alkalmazkodásban. Másképp beszélnek-e a nők és a férfiak? Egy empirikus kutatás néhány eredménye. <http://www.tarsadalomkutatás.hu/kkk.php?TPUBL-A-776/kotojelek2002/TPUBL-A-776.pdf>
- Schuller, R. S. (1992) Strategic Human Resource Management. Organisational Dynamics, Vol. 21., No. 1.
- Schulzt, T. W. (1983) Beruházás az emberi tőkébe. KJK, Budapest.
- Szászvári Karina (2011) Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák. Doktori disszertáció. Pécs: PTE
- Stewart, T (2001). Wealth of Knowledge. Doubleday, New York, NY, 379 p.
- Thomas, G. F., Zolin, R., Hartman, J. L. (2009) The Central Role of Communication in Developing Trust and Its Effect on Employee Involvement. Journal of Business Communication. 46: 3. 286-310.
- Wenger, E. (2004). Knowledge management as doughnut: Shaping your knowledge strategy through communities of practice. Ivey Business Journal, 3, 1–8.
www.stratosz.hu/fszh/2008-tudasmenedzsment.doc

A SZERVEZETI TUDÁSMENEDZSMENT ELMÉLETI ALAPJAI

Dr. B. ERDŐS Márta – Dr. JUHÁSZ Gábor – Dr. GARAI Péter

Összefoglalás

A napjainkat meghatározó gazdasági és társadalmi változások miatt egyre jobban előtérbe került az oktatás, a képzés és ennél fogva a tudásmenedzsment szerepe világszerte. A XX. század második felére a tudás a termelés meghatározó tényezőjévé vált, és jelentősége folyamatosan növekszik.

A szervezetekben a humán tőke és a szervezeti tőke a dolgozók tudásaiból, képességeiből, jártasságaiból, kompetenciáiból adódik. A humán tőke, mint szervezeti tudástőke az oktatás, képzés, átképzés, valamint az innovációs kezdeményezések során válik továbbfejleszthetővé és hasznosíthatóvá. Ennek megfelelően a vállalkozások teljesítménye, hatékonysága, eredményessége és versenyképessége leginkább az által növelhető, ha minél több és magasabb szintű

tudást tudnak a termelés, az értékképzés folyamataiban a termékeikbe és a szolgáltatásaikba beépíteni. A tudástőke növelésének feltétele tehát a munkavállalók folyamatos továbbképzése és a kutatás-fejlesztés, valamint innováció. A tudás hatékony hasznosítása pedig nem képzelhető el megfelelő vezetési, szervezési és ösztönzési módszerek alkalmazása nélkül.

A szervezeti keretek között folytatott tudásmenedzsment az alkalmazkodóképesség záloga, amely egyfajta integrált tudás alkalmazását jelenti: azonos kontextusban elemzi a tudás, a viselkedés, a környezet és a saját motiváció összefüggéseit.

A tudásmenedzsment alkalmazásának egyik elengedhetetlen eszköze az innovációs audit gyakorlatának bevezetése, azaz a fejlesztések olyan módon való összekapcsolása a tudásmenedzsment tárgykörébe tartozó más folyamatokkal, tevékenységekkel, hogy mindenki számára világossá, átláthatóvá váljék a tudások és az innováció közötti kapcsolat. Emellett fontos fejleszhető terület lehet a szervezeten belül az ún. kompetitív intelligencia: a külső környezetben zajló verseny jobb tudatosítása a dolgozók körében – egyéb haszon mellett - erősebb belső együttműködést eredményezhet.

A vezetés kérdéskörét tekintve, a konzultatív-participatív vezetői stílus vezetői munkában való érvényre juttatása segíthet a teljes munkavállalói közösség tudásközösséggé, tapasztalati közösséggé formálásában. Fontos, hogy a vezetők tudatosítsák magukban közösségi koordinátori szerepüket, ami a tudásközösségek kialakításához elengedhetetlen.

Minden szakirodalmi ajánlás egyetért abban, hogy mivel a tudás a munkavállalók sajátja, a munkavállalókkal való törődést kell előtérbe helyezni, a technológiai lépések fontosak, de nem pótolják a személyes és közösségi munkavállalói tudás fejlesztésére tett erőfeszítéseket. Ezzel összefüggésben fel kell fedezni, melyek azok a tudások, amelyek üzleti szempontból és a munkavállalók számára is elsődlegesek: így a tudásmenedzsment gyakorlatában optimálisan ötvözhetjük az ismerős és az izgalmas, új tudás-elemeket.

A tapasztalati közösségeket úgy tartják számon, mint a szervezeti tanulás eredményesebbé tételének, a szervezeti kompetenciák növelésének, és a szervezet teljesítménye növelésének eszközeit. A sikeres vállalkozás nem mondhat le a munkavállalók tapasztalati tudásáról, ezek visszacsatolódása, továbbfejlesztése a szervezetet alkotó teljes közösség érdeke. A vezetés dolga a tudásmenedzsment megfelelő, a tapasztalati közösségek működését lehetővé tévő kontextusainak kialakítása.

A közös gondolkodás formális és informális fórumainak megteremtése elősegíti a szervezeti jövőkép formálódását. Emellett egyéb forrásokra is szükség lehet. Legfontosabb azonban, hogy a munkavállalói közösség bátorítást, megerősítést kapjon arra nézve, hogy a tudásmenedzsment gyakorlatának aktív részesévé váljon. Így az összegyűlt tapasztalati tudás a vállalkozás közös tőkéjeként (szervezeti tőke) tud működni, a munkavállalók pedig elkötelezettebbé válnak, mert érzékelik, hogy személyesen is hozzájárulhatnak a közös tudások felhalmozásához és fejlesztéséhez.

Kulcsszavak: tudás, innováció, tudásmenedzsment, kommunikációs audit, konzultatív-participatív vezetői stílus, szervezeti kultúra, tapasztalati közösségek

A SCHEME OF THE APPROACH OF LAW AS A CONCEPT BASED ON COMMUNAL RELATIONS

Dr. Nándor BIRHER

Abstract

This study presents a new approach to the concept of law. Law here is not looked upon as merely an announced and applied reality that was established through a proper procedure and derived from the legitimate power. The question arises: who legitimates the 'legitimate power'? In this study I would like to present the scheme of a definite answer, which originates in the communal existence of the individual.

Keywords: semi-autonomous social field, 'we' consciousness, network, relation, law, community, individual.

'We' consciousness and Law

As the individual and human society is positioned in the centre of the philosophic thinking, the illusoric concept of modernism on the independence of science, as well as the endeavour to regulate everything as a traditionally german principle of legislation are becoming overshadowed.¹ Legal anthropology, legal sociology and comparative law clarifies that „Begriffjurisprudenz” can be only an imprecise model of the organic network of law. According to this model law is a formal reality supported by authority and sanction. The „ungerechtes Recht” of the Second World War was a severe test of the theory. As a result, for a short period of time the approach of natural law was restored,² although it was not widely accepted due to the aversion to religion of Postmodernism and the complexity of the concept that makes it undecodable for contemporary people. As jurisprudence returns to unbearable positivism through system theories (Habermas, Luhmann), scepticism emerges towards law and the rule of law. As it was found out by Csaba Varga³ in Hungary, law is a living medium that is repeatedly reorganized in society. The theory of autopoiesis, which emerged in the 70's and 80's, means the self-enclosed redefinition of systems, including the system of law. This theory leads to the concept of law as an entity that exists in networks. It was pointed out by experts of the autopoiesis theory that law is not simply a formal text and it cannot be defined from itself (the theorem

¹ This is already noted by C.G. Jung in his work 'The Philosopher's tree', in which he states that 'the empiricist, with more or less success, tends to forget...his or her archetypical explanation principles, namely the psychical factors that are essential in the process of understanding. The hermetic philosopher, on the other hand... considers archetypes the essential parts of empiric world model. in: Filozófusok fája (*The Philosopher's tree*), Budapest 2000, p. 64-65.

² Radbruch, G., Grundzüge der Rechtsphilosophie, 1914, 5. Aufl. 1950.

³ Varga Cs., A jog mint folyamat (*Law as a process*), Budapest 1999, p. 400-408.

of irrefutable theses does not exist). Law is a fixed mental pattern created by the community of people that is subject to constant change. Law is not a rule but working 'we' consciousness. Both 'we' consciousness and law are dynamic and the vehicle of evolution. On a certain historical level of 'we' consciousness modern societies regard law as the balance of legislative or legal executive power. This is a dynamic balance though; social complexity determines the change of normative complexity. This is not simply the legal sociological approach of law in action. Thus, law does not appear and become relevant in social functions but law is a constituent of the emerging 'we' consciousness of society that can appear through communication in more and more complex and formalized way. Regulations as a whole are not law itself but efforts to manifest verbally the legal aspects of 'we' consciousness. This is the reason why legal texts can be beautiful cultural symbols that are examined by comparative law. This is applicable to judicial practice but in this case the verbal manifestation of law is transformed into verdicts. The discipline of comparative judicial process examines the unique aspects of this transformation.

It is the task of network thinking to discover those key actors of society (together with its historical aspects) who facilitated the formation of patterns that – by means of the formalized law – were asserted as legal system and applied as legal practice. The network-based legal theory goes back to the level of legislation and law enforcement. At the basics the theory describes a historical dynamic pattern ('we' consciousness) from which law can emerge in its positive or sociological form. This way the considerations on legal justification of fundamental law, the dependence of sociology on rules, as well as transcendence-oriented solutions of natural law can be avoided.

The results of legal anthropology also point towards the network-based approach. It was found out that Western law is not applicable everywhere since it is difficult to accommodate due to the fact that the roots of law originate deeper than it was thought before. In addition, law cannot be the only solution as the implementation of fundamental law⁴ does not change the nation. The government-implemented official law is often inapplicable in practice, particularly when it conveys the will of the few.

It is also important to take into consideration the legal techniques of a given culture by which its own 'we' consciousness is represented. Appropriate use of legal techniques can result into a properly working legal policy. The use of legal techniques, though, must not be determined by the temporary priorities of a political party. Principles of legal decisions, such as consistency or the principle of avoiding contradictions and excess regulations should not be ignored by intimidating the judiciaries or implementing new codes in one or two month's time.

It is an important fact though that legal systems of the European nations and European Union are facing major changes. The previous models are becoming more and more inapplicable due to the persistent economic crisis and its inadequate management. The change will probably happen rapidly⁵ since legislation is unable to

⁴ Hans Kelsen himself pointed out that pure legal study is incomplete since it can never reach further than its own world, in other words the legally relevant will not be evaluated according to aspects beyond legal system, such as legal politics or legal dogmatics. A closed system like this does not take into account that words and texts (as they consist of words) are not completely unambiguous. Meaning is always determined by the extra-lingual medium. Language itself is a product of 'we' consciousness consequently it cannot serve as the permanent basis of 'pure law'.

⁵ Allott, A., *The Limits of Law*, London 1980.

follow the accelerating social changes; more specifically the formalized manifestations of the law's social patterns emerge in delay. This is to be corrected by legal practice that is the sociological manifestation of law. By the examination of several traditional legal cultures Allott points out that tswana, kikuyu or busman tribes consider law as a matter of the whole community⁶, bringing the law coming from 'we' consciousness and its formalized manifestations close to people. The whole embu tribe is present when the law is accepted by slow applause and religious ceremony. The whole community takes part in debates when conflicts are solved within the tribe.

The question of validity

The validity of law is merely an abstraction. Validity is not the prerequisite or general criterion, but the impact of the law. The pyramid of validation is a model and not the reality. Validation in reality arises integrated in the community. Allott discusses the bases of legal system (validity) independently from the legal system keeping in mind that law is an autonomous system. This autonomy is justified by the community's approval as a mandatory normative instance.

Thus law is a necessary tool of regulating the society based on the community aspects of human existence ('we' conscience). This tool is equipped with power by communities, cultures or states. It is essential to define clearly who wields the power in order to have a well-functioning legal system.

It is becoming clearer that the difference between 'developed' and 'undeveloped' legal systems is not in basic operational patterns but lies in those formalised and verbalised systems that manifest law. Macaulay states that the difference between savage and civilised societies is smaller as it seems. Considering mainly legal sociological aspects, John Griffiths defined the basis of this similarity with the concept of semi-autonomous social field (SASF)⁷. This similarity is underlined by S. F. Moore, who analysed the norm-creation methods of a Chagga society living at Mount Kilimanjaro and a textile factory in New York. He found that the methods are remarkably similar as they are both based on personal relationships. Presents or „supposed friendships” are tools of the system that, supplemented with external rules and the customs of the profession, integrate the goals of law, economic effectiveness and individual ambitions. It is hardly possible to separate different normative levels and practice⁸.

It is a future task to identify this power. It is certain that historical patterns of community relationships determine the actors who as a whole represent power. Power does not only affect law enforcement but also different levels of legislation, consequently this aspect needs to be examined in both cases. Thus law enforcement and legislation must be analysed by means of legal sociology. In his study on SASF's

⁶ Varga Cs., *A jog mint folyamat (Law as a process)*, p. 371.

⁷ H. Szilágyi I., *Jog és antropológia (Law and Anthropology)*, Budapest 2000, p. 239-271.

⁸ This was apparent in Hungary when in a research, financed by the LEADER development program the dominant individuals in the group accommodated to external norms, while they diverged from the unsupervised content-related requirements and realised their goals keeping in mind the personal interests determined by sample providers. That is the reason why 70% of the equipment for the otherwise senseless and expensive playgrounds were ordered from the same supplier.

Sally Falk Moore⁹ points out that implementation of a new regulation does not necessarily involve real social change. The theory of network-based legislation goes beyond this by stating that the evolution of legislation is a sort of social effect embedded in 'we' consciousness that can differ from the embeddedness of law enforcers, consequently two mainly independent social networks develop. The description of SASF is an important step in understanding the social aspects of law but it is not a concept that could definitely prove that law is not simply the product of community thinking but its constitutive element. Moore examines law and society together but does not assert that law and society are different approaches to the same social network. He observes properly that the entire community (the relation of each individual with all the others, six degrees) can be broken down to units that only partly regulate themselves and are situated in a larger regulatory environment. These are called semi-autonomous fields. In our investigation we must add to these aspects the factor of time, which we simply might call history. It is not accidental that the close connection of law, culture and society was discovered by legal anthropologists in historical (primitive) legal cultures.

Law was often regarded merely as a formal institution – this is why senseless questions arose such as the legitimation of law, while law is not simply a logical construction. Law is the life of community, evolutionary advantage. The same way, society is not the multitude of systems and subsystems but a community that can be modelled by the multitude of social systems and subsystems as it was presented by Weber. At the same time he realized that these models often do not have impact on life. He points out that it is often impossible to place law in the economic sphere for lack of effective legal pressure. „It is obvious that individuals who continuously take part in market relationships motivated by their own interests will have a lot more realistic knowledge on market interest relations than legislators and officers who are responsible for execution...”.

The semi-autonomous social fields (SASF)

SASF's are those that are suitable to establish norms or prevent the execution of the given norms within a network. Moore realised that these fields can be defined with their functions and it is not possible to describe them (in our own terminology they are rather dynamic patterns) with their structure (as they do not fit in his concept of designed structure). The research of social networks makes it possible to model the structure of SASF's. The description of the structure may contribute to understand the structure of the entire network. It is becoming obvious that states themselves can only behave as SASF's since their norm development is frequently facilitated or prevented by their external environment. It is necessary to note that real restrictions are often more important than adaptation. The resistance of society can hinder the enforcement of totalitarian or non-realistic law.

The sovereignty, inviolability and autonomy of government legislation is similar to the emperor's new clothes: in many aspects it does not exist at all. As Griffiths points out: „it is amazing that despite all efforts legislation is obviously completely inefficient” On the other hand it has more important role in our existence

⁹ S. F., Moore, A félautonóm társadalmi mező (*The semi-autonomous social field*), in H. Szilágyi, A jog ... p. 138-146.

than we would think. „We should be amazed that legislation has any effect on behaviour.”

We do not agree with the view though that „it is a great mystery of legal sociology and social life how written letters transform into regulated behaviour”. Reality is the opposite: the demand for regulation (law) appears in ‘we’ consciousness (relation should necessarily be accompanied by regulation), this demand is verbalised or instrumentalised in the form of different normative orders (law, ethics, religion) and the related institution system¹⁰. Although the verbalised and instrumentalised levels are only the surface: the origin of law lays in the community of people and the related patterns (network).

We can assert that SASF model called forth the following changes:

- Instead of the previously accepted atomistic individualism, in which the society is merely a group of people, it assumes an organised society (the existence of the human being is possible only in community), but it does not describe the rules that regulate network-like society (presents only the functions of the network and considers the network of its relations undescribable).
- Instead of the supposition of a perfect chain of execution, where the communication between governmental power and individual is without distortion, observes how different spheres of interest affect legislation (the constant transformation of law), although it does not consider the network-like nature of legislation and the direct connection between legislation and law enforcement.
- The concept of the state as a normative monopoly is taken over by the idea in which state is an instrumentalized part of a complex relation system (a partly autonomous actor of normative control), sovereignty is a partly true supposition, does not describe obviously the role of the network of relations between the states and neglects the effects that other (economic or religious) subsystems, that are also responsible for the forming of states, make on legislation.

The pattern generated by SASF is a self-regulating system aiming always at the most optimal life conditions. Naturally, the aims of certain patterns are not identical with the interests/values/aims developed in other patterns. This is the reason why some patterns have obstructive function. It is possible that civil disobedience, the opposition or economic power do not let the government’s will of totalitarian legislation prevail and become legal practice. This can turn out the opposite way as well: certain rules that are not incorporated in the government’s legislation practice may effectively work in business, management of tenders or public procurement. In reality, through the existing connections, each individual is present on each level of regulation process. In other words, the individual is only a few steps away from the legislator, from those who enforce the law or hinder its enforcement. By simple actions such as electing an MP, driving a car or buying something in a store individuals shape the future of the country and the entire world. Categorizing actions according to their economic, political or legal aspects are merely descriptions and not the manifestations of reality’s so far incomprehensible complexity. Due to the

¹⁰ In his work called *Critica del sapere*, Roma 1996, C. Huber defines institutional intentionality that connects the possibility of human understanding in a philosophical sense to certain social institutions.

technological development it is necessary to invent a new model of the society's normative ability in the near future. Most probably each element of this model is already present in public discourse but it has not been organized in a structure yet. As the first step in this process it would be reasonable to identify the existing SASF's and discover their aims and functions.

Norms are not only present in terms of law, international norms of different legal systems, religious or moral norms also need to be taken into consideration. These are all based on 'we' consciousness. In the case when the new normative system is not based on this it has to face ineffectivity. It is evident for legal anthropologists that it is impossible to force so-called underdeveloped cultures to accept the law of developed countries. Developed law can only serve as a model that implementing communities can accommodate to their customs. In this case the developed law can be helpful, otherwise it arises resistance. Note the following: „In those cases when the instructions of the innovation offices are neglected in most cases the barrier of development is not the common law, and people of the village are not against development; they do not accept ideas that are propagated by arrogant and unintelligent people.¹¹” The situation is similar in the case of religion. The Chinese mission of the Christians is a good example in which the aggressive proselytization of the Franciscan mission resulted into the extermination of Franciscans. An opposite example is the inculturation method of the Jesuits, when Christianity was presented as the realization of Confucianism, among others by Matteo Ricci. This is also true for the implementability of moral norms, which can only be accepted when their implementation is preceded by proper social initiation.

It is a major mistake when the desire for regulation takes control of the legislator, who intends to solve everything by power. This can result into the development of a strong bureaucracy and a servile legislation without any long-lasting achievement. The more aggressive is the urge to regulate the bigger is the opposition that can be turn from 'quantitative' into 'qualitative' in a moment. When law does not accommodate to society it becomes rejected. Forced legislation can be so hasty that administration is not able to catch up with it, consequently it is totally impossible to follow for the average citizen. The wise legislator prepares regulations and shapes society simultaneously. It is a mistake to suppose that relying merely on democratic methods is enough to transform the need for regulations – that is present in 'we' consciousness – into law by means of the parliament. It frequently happens that execution or an external element (economy) takes control and forces MP's – who were elected in a democratic way – to implement law that is different from the legal pattern present in our 'we' consciousness.

This is why it is of major importance to describe these patterns and methods. It is possible that Western-European or European legislation is far away from what is present in the 'we' consciousness of the individuals. This discrepancy can result into a major catastrophe in taut situations in which the negative omnipotence (its total capacity for self-destruction) of the individual reveals¹².

¹¹ von Benda-Beckmann, F., Bűnbak és mágikus varázsszer (*Scapegoat and magic charm*), in H. Szilágyi, Jog..., p.238. The introducing quotation from Lousbury is even more relevant: : 'We must deeply admire the infinite ability of human mind to resist useful knowledge.'

¹² As a part of a research carried out in 2011 we examined fund-distribution groups of LEADER development program to analyse the formation of patterns (relations) that determine what norms are considered acceptable by the whole community. It was peculiar that norm system that developed in the community was conflicting with the principles of EU LEADER program. For instance, instead of boosting

References

- Allott, A., *The Limits of Law*, London 1980.
Huber, C., *Critica del sapere*, Roma 1996.
H. Szilágyi I., *Jog és antropológia (Law and Anthropology)*, Budapest 2000.
Jung, C.G. *Filozófusok fája (The Philosopher's tree)*, Budapest 2000.
Radbruch, G., *Grundzüge der Rechtsphilosophie*, 1914, 5. Aufl. 1950.
Varga Cs., *A jog mint folyamat (Law as a process)*, Budapest 1999.

A JOG, MINT KÖZÖSSÉGI KAPCSOLATOKON ALAPULÓ JELENSÉG MEGKÖZELÍTÉSÉNEK VÁZLATA

Dr. BIRHER Nándor

Összefoglalás

A jog nem csak egyszerű formális szöveg, nem is határozható meg önmagából, a jog valójában az emberek közösségében keletkező olyan rögzített tudati mintázat, amely folyamatosan változtatatható. A jog nem szabály, hanem a mi-tudat működése. A társadalomban megjelenő mi-tudat eleve adott szerkezeti eleme a jog, amelyik a kommunikáción keresztül egyre komplexebb és formalizáltabb módokban jelenhet meg. A jogszabályok összessége nem a jog, hanem a mi-tudat jogi vonatkozásainak verbális megnyilvánítási kísérlete.

A hálózati gondolkodás feladata, hogy feltárja azokat a kulcsszereplőket a társadalomban, akik segítségével kialakulnak azok a mintázatok, amelyek jogrendként kimondásra kerülnek és joggyakorlatként megvalósulnak.

A jog érvényessége csak absztrakció. A valóságban az érvényesség a közösségbe integráltan keletkezik. A jog tehát szükséges eszköz az együttélés szabályozásához, amelynek alapjai az ember-lét közösségi vonatkozásaiban találhatóak. (Mi-tudat). Egyre inkább világossá válik, hogy a „fejlett” és „fejletlen” jogrendek között a különbség nem az alapvető működési mintázatokban van, hanem azokban a formalizált-verbalizált szerkezetekben, amelyek megjelenítik ezt a jogot.

Bizonyossággal állítható, hogy a közösségi kapcsolatok történeti mintázatai határozzák meg azokat a szereplőket, akik együttesen a hatalom megtestesítői lesznek. A hatalom pedig nem csak a jog-alkalmazás, hanem a jog-alkotás szintjeit is érinti, ilyen értelemben mindegyik vonatkozásában figyelembe kell ezt a szempontot venni. Azaz, nem csak a jog alkalmazását, hanem a jog alkotását is meg kell vizsgálni a jogszociológia eszköztárán keresztül is.

A szabályozottság igénye jelenik meg a mi-tudatban, ez az igény verbalizálódik ill. instrumentalizálódik később különböző normatív rendek (jog, erkölcs, vallás) ill. az ezekhez kapcsolódó intézményrendszer formájában. A verbalizált ill.

the local market, resources granted for rural development were spent on building extremely expensive playgrounds. The development of proper sample-providing system would have ensured the more effective use of resources. Instead of that, supervision was very strict and formal, consequently discrepancies of the content were not identified.

instrumentalizált szintek azonban csak a jog felszíni formái, az eredete az ember közösségi létében, ill. az ehhez tartozó kapcsolati mintákban (hálózat) van.

A félautonóm társadalmi mezők azok, amelyek a hálózaton belül alkalmasak arra, hogy normákat alkossanak, vagy éppen az alkotott normák alkalmazását megakadályozzák. A társadalmi hálózatok kutatása viszont lehetővé teszi, hogy a FATM szerkezete is modellezhető legyen. Sőt a FATM szerkezetének leírása hozzájárulhat a teljes hálózat struktúrájának megértéséhez. A FATM által létrehozott mintázat olyan önszabályozó rendszer, amely a legoptimálisabb életfeltételeket célozza.

Természetesen az egyes mintázatok céljai nem egyeznek meg mindenben a más mintázatokban kialakított érdekekkel/értékekkel/célokkal. Ezért lehetséges, hogy az egyes mintázatok gátló funkciót is képesek mutatni. Ha a jog nem igazodik a társadalom mozgásához, akkor az kilökődik a társadalomból. Az erőltetett törvényhozás lehet olyan gyors is, hogy a közigazgatás sem képes már követni. A bölcs jogalkotó a társadalom formálásával együtt alakítja a jogot. Gyakran előfordul, hogy a végrehajtás, vagy éppen egy külső elem, a gazdaság átveszi a vezérlést és a mi-tudatban kialakult jog-mintázattól eltérő jogot alkot a demokratikus úton megválasztott képviselőkkel.

Elképzelhető, hogy a nyugati, vagy éppen európai jogalkotás már nagyon messze jár attól, ami az egyének mi-tudatában megnyilvánul. Ez a diszkrépancia pedig komoly katasztrófákhoz vezethet olyan kiélezett helyzetben, mint amilyenben az ember negatív mindenhatósága (önpusztításra való totális képessége) megjelenik.

Kulcsszavak: félautonóm társadalmi mező, mi-tudat, hálózat, kapcsolat, jog, közösség, individuum.

A BIZONYOSSÁG ÍGÉRETE

HEGEDŰS Norbert

Absztrakt

A dolgozat egyik alapvetése, hogy az aktuális problémák nemcsak a téma szintjén jelennek meg a kortárs regényekben, hanem a művek struktúráján és kérdésfelvetésén is nyomot hagynak. Ennek fényében a tanulmány első részében bemutatom, hogyan reflektál Neil Gaiman Amerikai istenek című regénye a „posztmodern állapotra“. Ezután rámutatok, milyen kompetenciákra van szükségünk ahhoz, hogy a figyelmes, szövegközeli olvasás segítségével empirikus olvasókból mintaolvasókká váljunk. A dolgozat második részében rávilágítok, hogy az ezen folyamat során szerzett tudás hogyan hasznosítható a mindennapokban. Véleményem szerint ugyanis a szöveg helyes értelmezése során szerzett kompetenciák segítségével könnyebben felismerhetjük, hogy tudásunk mennyire ki van szolgáltatva a kulturális közegnek, amiben létezünk. A dolgozat záró része az irodalom egyik alapvető, a világot magyarázó és életet értelmező funkciójáról szól, arról a jelenségről, hogyan segítenek ezek a történetek mintákat találni a mindennapi káoszban.

Kulcsszavak: posztmodern, az irodalom funkciói, faktoidok, történetek

A bizonyosság ígérete

Korunk fiataljai számos problémával szembesülnek naponta, melyekre természetesen az irodalmi alkotások is reflektálnak. Az aktuális problémák nemcsak a téma szintjén jelennek meg bennük, hanem a művek struktúráján és kérdésfelvetésén is nyomot hagynak. Az előadásomban bemutatom, hogyan reflektál Neil Gaiman Amerikai istenek című regénye a „posztmodern állapotra“. Rámutatok, milyen kompetenciákra van szükségünk ahhoz, hogy értő olvasókká váljunk, illetve hogy ez a tudás hogyan hasznosítható a mindennapjainkban.

A posztmodern állapot

Azt a tényt ma már senki nem vitatja, hogy az irodalom időtöltésben, illetve szórakozásban betöltött szerepe a töredékére csökkent. Ez elsősorban az elektronikus médiumok elterjedésével magyarázható. Igaz, hogy a netes platformokon újabb olvasási formák jelentek meg (elektronikus könyvtárak, online irodalmi műhelyek stb.), ezek hatása azonban egyelőre elhanyagolható. Az olvasás, mint unaloműzés, sokak életéből kiszorult. Ez a jelenség egyesek szerint káros hatással van a mai fiatalokra, vannak, akik egyenesen katasztrófát jósolnak. Az aggodalmaknak lehet valós alapjuk, de ne feledjük, hogy minden médiatörténeti forradalom hasonló

aggodalmakat váltott ki.¹ A technikai fejlődés ellen ágálni fölösleges, inkább azt vizsgáljuk meg, hogy milyen következményekkel jár mindez az irodalomra nézve, s hogyan csapódott le ez a tapasztalat az alkotásokban.

Az olvasás háttérbe szorulása többek között annak köszönhető, hogy az irodalom bizonyos funkcióit más médiumok vették át. Molnár Gábor Tamás szerint az irodalomnak a történelem során több funkciója alakult ki: 1. a romantika korában az irodalomhoz a képzelőerő magasatos eszménye társult, 2. a polgári társadalom eszménye az irodalmi műveltséget konkrét társadalmi ranghoz kötötte, 3. a huszadik század elején az avantgárd mozgalmak azt akarták, hogy a művészet ne csak utánozza a valóságot, hanem maga váljék valósággá.² Ezzel szemben a „huszadik század második felének irodalmi mozgalmi sokszor éppen a konkrét társadalmi szerep hiányának tapasztalatából indulnak ki, és új lehetőségeket keresnek az irodalmi műalkotás számára.”³ Milyen funkciókkal rendelkezik tehát ma az irodalom? Mielőtt ezt a kérdést megválaszolnánk, vessünk egy pillantást a posztmodern regények szerkezetére.

Az írók észlelték a megváltozott társadalmi közeget és a műveikben a maguk módján reflektáltak is rá. Már a 20. század 50-es/60-as éveiben megjelent egy tendencia, amely adottnak vélte az olvasóközönség csökkenését, és így a szerzők nehezen befogadható, az értő keveseknek szóló műveket írtak. Ezek hangsúlyozták a mű és a közönség közötti távolságot, s „az irodalom társadalmi fontosságát is csekélynek mutatták.”⁴ Ez az állapot azonban nem tartott sokáig, s a 70-es évektől fogva új tendencia jelent meg. Egyes alkotók igyekeznek olyan műveket írni, melyek egyszerre olvashatóak, megmozgatják az irodalmi hagyomány eszköztárát, ugyanakkor valamilyen társadalmi jelentéssel is elláthatók. Ez természetesen rendkívül nehéz és összetett feladat. Umberto Eco így ír a jelenségről: „A regényes cselekmény újbóli felfedezése miatt sok irodalmi művet a nagyközönség is elfogadott, pedig tulajdonképpen idegenkednie kellett volna olyan avantgárd stílusmegoldásoktól, mint a belső monológ alkalmazása, a metanarratív játék, az elbeszélésbe beleszóló »hangok« sokasága, az időszakvenciacák megbomlása, a stílusregiszterek váltakozása, az egyes szám harmadik és első személyű elbeszélés összekeveredése, illetve a szabad függő beszéd.”⁵ Számos ilyen művet ismerünk, az előadás további részében azonban Neil Gaiman Amerikai istenek című regényére fogok hivatkozni, mint jellegzetes példára.

A posztmodern regények jellemző jegyei

1. A magas- és a tömegkultúra összekapcsolása. Azáltal, hogy a regények szerkezeti felépítése több olvasatot is lehetővé tesz, a mű szélesebb közönséget szólít meg. Umberto Eco a (Charles Jenkstől kölcsönzött) double coding kifejezést használja a jelenség leírására.⁶ Ennek lényege, hogy az adott opus két szinten üzen:

¹ Platón a Phaidroszban amiatt aggódott, hogy az írás feltalálása kártékonyan hat majd az emberi emlékezetre.

² MOLNÁR, Gábor Tamás. 2005. *Világirodalom a modernség után*. Budapest: Hatágú Síp Alapítvány. p. 27.

³ uo. p. 28.

⁴ uo. p. 29.

⁵ ECO, Umberto. 2004. Az intertextuális ironia és az olvasat szintjei, In: ECO, Umberto: *La Mancha és Bábel között*. Budapest: Európa. p. 321.

⁶ uo. p. 319.

egyrészt az érdeklődő, szűkebb, szakmabeli közönségnek, másrészt megszólítja a tágabb értelemben vett közönséget is. A regény egyes kódjai az elit megszólítására, míg más, populáris kódok a nagyközönség megszólítására szolgálnak. Míg pl. az Amerikai istenek esetében az első szintű – empirikus – olvasó figyelmét leköti az izgalmas cselekmény és a főszereplő kalandsorozata, addig a vájt fülű olvasó elmerülhet a szöveg számos intertextuális utalásában.

2. *Metafikció, öntükrözés, önreflexivitás.* „Metanarrativitásról akkor beszélünk, amikor a szöveg önmagára, vagy önmaga természetére reflektál, illetve amikor megszólal a szerző, és ő reflektál a saját maga által elmondottakra, sőt, esetleg az olvasót is egyetértésre buzdítja.”⁷ Az Amerikai istenek számos pontján tematizálódik maga az írás, illetve a történetek mesélésének folyamata,⁸ vagyis a könyvön belül megismétlődik az, ami magával a könyvvel történik. Az efféle játékok „azt sejtetik, hogy ha lehetséges, hogy egy képzelet alkotta mű szereplői olvasók, illetve nézők, akkor az is lehetséges, hogy mi, olvasók, illetve nézők fikciók vagyunk.”⁹

3. *Intertextualitás.* Az intertextuális utalások arra a tényre mutatnak rá, hogy a szövegeknek nincs véglegesen kijelölhető határuk, illetve hogy minden szöveg csak más szövegek által válik értelmezhetővé. A jelenség régóta jelen van az irodalomban, de napjainkban különösen hangsúlyos. Jelen példánknál maradván: az Amerikai istenek című regény alapvetése, hogy az istenekről szóló történetek igazak, és az istenek közöttünk élnek. Ezáltal a regény számos mítosz hypertextusaként funkcionál, melyeket figyelembe kell vennünk az értelmezés során. Fontos megjegyezni viszont azt is, hogy mikor Gaiman feleleveníti ezeket a történeteket, nem ragaszkodik a klasszikus sablonokhoz, hanem napjaink legaktuálisabb problémáira reflektál, átír, változtat.

4. *Ironikus és satirikus látásmód.* Szorosan összefügg az intertextualitással. A posztmodern ugyanis minden tisztelet nélkül használja az irodalmi hagyomány anyagát. Gaiman esetében ez azt jelenti, hogy az isteneket nem a szokásos patetikus hangnemben mutatja be, hanem nagyon is esendő lényekként. Szerda csak nagyon távolról emlékeztet a viking mítoszokból ismert Odinra, az olvasó eleinte nem is nagyon hajlandó elhinni, hogy valóban ő az. A regény főszereplője, Árnyék sem tudja eldönteni, hogy Szerda tényleg az-e, akinek mondja magát, vagy csak egy kisstílu csaló. Egy-két villanás, elejtett félmondat sejteti csupán, hogy a kopott felszín alatt sokkal hatalmasabb dolgok lapulnak.

5. A posztmodern regények szerkezetére jellemző továbbá, hogy *a történet lineáris elbeszélését szinte minden esetben megbontja valami.* Vagy az előszó utal az elbeszélés többszörösen áttételes jellegére és időnek való kitettségére (A rózsza neve); előfordulhat, hogy az egymást követő fejezetek más térben és időben játszódnak (Világvége és a keményre főtt csodaország); de az is lehet, hogy egész egyszerűen nem létezik lineáris elbeszélés (Kazár szótár). Az Amerikai istenek esetében a linearitást az egyes fejezetek végén található rövid, flashbackszerű elbeszélések törik meg. Ezek nem kapcsolódnak szorosan a regény cselekményéhez, de árnyalják a világot, amelyben a történet játszódik. Fontos funkciójuk van tehát: magyarázzák és hitelesítik az elbeszélés terét az olvasó számára.

⁷ uo. p. 318.

⁸ Például Ibis úr feljegyzéseiben és merengéseiben. GAIMAN, Neil. 2003. *Amerikai istenek.* Szeged: Szukits. p. 204.

⁹ BORGES, Jorge Luis. 2009. A Don Quijote apró csodái. In: BORGES, Jorge Luis. *Az örökkévalóság története. Esszék.* Budapest: Európa. p. 234.

Mindezek a szerkezeti változások arra készítették az irodalomtudományt, hogy változtasson eddigi módszerein. Ma már a szerző vagy a mű központi szerepe helyett a figyelem a befogadásra terelődik, arra, hogy milyen kommunikáció megy végbe az olvasó és a mű között. A jelentés nem „létezik”, hanem „létrejön”, méghozzá nem a befogadóban vagy a műben, hanem a kettő között.

Lyotard szerint a „posztmodern állapotra” jellemző, hogy „az egyetemes érvényre törő világmagyarázó elvek egyike sem megbízható. Ez nemcsak a vallásos elbeszélésekre érvényes, hanem a felvilágosult tudomány világ- és társadalommagyarázó elveire, valamint a liberális humanizmusra is – a tudás teljes objektivitásába vetett hit megszűnésével ezek is viszonylagosnak, korlátozott érvényűnek mutatkoznak.”¹⁰ A fenti példák alapján láthatjuk, hogy Neil Gaiman regénye számot vet ezzel a tapasztalattal. Ugyanis azzal, hogy a már mindenki által ismert mítoszokat kiforgatja, új megvilágításba helyezi, felhívja az olvasó figyelmét a történetek időnek, szubjektumnak, értelmezésnek való kitettségére. A jelentés tehát temporális természetű, mivel „a mű-befogadó reláció által létrehozott értelem (...) körülveszi a szöveget és a következő befogadó már ezzel a (...) kiegészített értelemmel együtt érti meg a szöveget. (...) Valószínű, hogy még elvileg sem feltételezhetünk egy tiszta mű-befogadó relációt.”¹¹ A jelentés statikusságának lebontása mellett viszont a regény kíméletlenül leszámol a korábban biztonságot adó vallásos metanarratívával is. A regényben ugyan nincs kimondva, de azzal, hogy Gaiman egyformán hitelesnek tekint minden mítoszt, lényegében mindegyik hitelességét aláássa. Hiszen ha mindegyik mítosz egyformán lehet igaz, akkor mindegyik egyformán hazudik.

Hogyan váljunk értő olvasóvá?

A fentiek alapján elmondhatjuk, hogy egy ilyen összetett szöveg megértése, az egyes értelmezési rétegek feltárása elég komoly szellemi erőfeszítést, többszöri újraolvasást igényel. Minden szöveg kétféle olvasót teremt magának. Az elsőt nevezzük empirikus olvasónak, a másodikat mintaolvasónak.¹² Az empirikus olvasót az érdekli, hogyan végződik a történet. Odaér-e Piroska a nagymamához, hogyan áll bosszút Kárpáthy János Abellinón, illetve ki nyeri végül az Amerika lelkéért vívott csatát az Amerikai istenekben. „Az empirikus olvasók sokféleképpen olvashatnak, nincs törvény, ami megszabná nekik, hogyan olvassanak, így hát a szövegeket gyakran mintegy tárolóként használják saját érzelmeik számára, amelyek eredhetnek a szövegen kívülről, vagy pedig a szöveg váltja ki őket véletlenszerűen.”¹³ Minden szöveg szól viszont egy mintaolvasónak is, akit „szemiotikus- vagy esztéta-olvasónak” is nevezhetünk. Ő egyfajta eszményi típusolvasó, „akinek az együttműködésére a szöveg nem csupán eleve számít, de igyekszik azt meg is teremteni.”¹⁴ E két fogalom párja az empirikus szerző és a mintaszerző. Az empirikus szerző a könyv valódi írója, az Amerikai istenek esetében Neil Gaiman, aki 1960-ban született Angliában és 2002-ben Hugo-díjat és Nebula-díjat nyert a regénnyel. Ő az

¹⁰ MOLNÁR, Gábor Tamás. 2005. *Világirodalom a modernség után*. Budapest: Hatágú Sip Alapítvány. p. 69.

¹¹ BÓKAY, Antal. 2006. *Bevezetés az irodalomtudományba*. Budapest: Osiris. p. 192.

¹² A fogalmak ECO, Umberto. 2007. *Hat séta a fikció erdejében*. Budapest: Európa. c. művéből származnak.

¹³ uo. p. 16.

¹⁴ uo. p. 16.

elemzés szempontjából nem különösebben érdekes. Sokkal izgalmasabb a mintaszerző beazonosítása. A mintaszerző hangja „egy elbeszélői stratégiában nyilvánul meg, utasítások sorozatában, amelyeket fokozatosan kapunk meg, és amelyeket követnünk kell, ha úgy döntünk, hogy mintaolvasók leszünk.”¹⁵

Ahhoz, hogy helyesen értelmezzük a mai regényeket, hogy „mintaolvasóvá” váljunk, szükségünk van bizonyos kompetenciákra. Ezek a technikák viszont nem csak az olvasás során lesznek hasznosak a számunkra, hanem a mindennapi életben is. Az adott szöveg helyes értelmezése ugyanis azt jelenti, hogy megtanuljuk megszerezni a szövegből nyerhető információkat – melyek fontosak és melyek nem – , illetve képesek vagyunk elvonatkoztatni a mindennapi problémáinktól, csak a szövegre koncentrálva. Magyarán értelmezzük a szöveget, nem pedig használjuk. Ez a folyamat olykor meglehetősen bonyolult, de általában sikeres, hiszen „minden titkos üzenet megfejthető, feltéve, ha tudjuk, hogy az üzenet.”¹⁶ A fiktív univerzumok, a regények esetében pedig nem kérdés, hogy van egy üzenet, hiszen a szöveg struktúrája mögött egy szerzői identitás rejlik. De hogyan alkalmazhatjuk ezt a tudást a mindennapokban? Például a valós és a fiktív narrációk megkülönböztetésére.

A mai posztmodern regények igyekeznek éppolyan nyitottak, kiszámíthatatlanok lenni, mint amilyen az élet. Hiszen a mindennapi életünket is sokkal jobban jellemzi a mindenütt jelen lévő bizonytalanság, mint a sziklaszilárd bizonyosság. Ma már nem az jelenti a problémát, hogy hogyan jutunk hozzá egy adott információhoz. Ez sokszor pillanatok alatt megvan. Sokkal komolyabb kihívást jelent a megszerzett információ hitelességének kérdése, főleg, ha figyelembe vesszük, hogy mi emberek különösen hajlamosak vagyunk rá, hogy a véletlenszerű eseményekhez narratív struktúrát, a nevekhez és adatokhoz automatikusan valamilyen történetet társítsunk.¹⁷ A legfőbb és leggyorsabb információs forrás – az internet – ugyanis tömve van valótlán információkkal és fél igazságokkal.

Faktoidok és legendák

Az ember azt hinné, hogy a valós és a fiktív elbeszélés egymástól való megkülönböztetése nem ütközik különösebb akadályokba. Az irodalomtudomány természetes narrációnak nevezi azt az elbeszélést, amely olyan eseményeket ír le, amelyek valóban megtörténtek. Ezzel szemben a mesterséges narráció a fiktív események leírására szolgál. A mesterséges narráció beazonosításában legtöbbször a paratextus segít. Egy cím, egy műfajmegjelölés, a szerző neve alapján a befogadó könnyen eldöntheti, valóságos vagy fiktív történetet olvas-e. Ám a dolgok nem mindig ilyen egyszerűek. „Vegyük például azt a történelmi jelentőségű incidenst, amit Orson Welles okozott 1940-ben azzal, hogy a rádióban bejelentette: Marslakók szállták meg a Földet. Félreértéshez, sőt pánikhoz vezetett az a tény, hogy egyes hallgatók úgy hitték, minden rádióadás természetes narráció, holott Welles azt gondolta, elegendő fikciós jellel látta el hallgatóit.”¹⁸ A probléma abban áll, hogy a természetes és mesterséges narráció ugyanazokat a szerkezeti elemeket használja.

¹⁵ uo. p. 26.

¹⁶ uo. p. 164.

¹⁷ Vö: „Ám Jerome Bruner és más pszichológusok állítják, hogy mindennapi élményeinket mi magunk is történetek formájában dolgozzuk fel, és ugyanúgy működik a Történelem, mint historia rerum gestarum, múltbeli valós események elbeszélése is.” uo. p. 186.

¹⁸ uo. p. 171.

A különbségek meghatározása pedig lehetetlen, mert bármilyen példát ellenpéldák tucatjaival lehet megcáfolni.¹⁹

Ha ehhez még hozzávesszük azt az alapvető emberi tulajdonságot, hogy „a hétköznapi elme hajlamos elhinni bármit, ami pusztán attól az igazság státuszára törhet, hogy sokan kitartanak mellette”,²⁰ beláthatjuk, miért terjednek olyan könnyen a városi legendák és a tévhitek. Egy városi legenda úgy jön létre, hogy egy másolási hiba eltünteteti a saját eredetét. Ismert példa a „Nagy Eszkimó Szótár” legendája, amely szerint az eszkimóknak több mint száz szavuk van a különböző hófajták megjelölésére. H. Nagy Péter egy tanulmányában rekonstruálja a történetet: 1911-ben egy híres embertankutató, Boaz, megjegyezte, hogy az eszkimók négy különböző szóval jelölik a havat. Minden egyes forrás, amely idézte Boaz kijelentését, növelte ezt a számot, amíg teljesen el nem felejtődött az információ eredete. Megállapíthatjuk tehát, hogy a „legendaképződés egyben felejtés is, ami a referenciális háttér kioltását eredményezi.”²¹ Különösen érdekes, hogy ezek a legendák annak ellenére fennmaradnak a köztudatban, hogy legtöbbször nyilvánvalóan megcáfolták őket. „A tudományelmélet (...) faktoidoknak nevezi azokat a fantomismereteket, melyek hiányosak vagy egyenesen tévesek.”²² A tudásunk, amivel a világról rendelkezünk, tele van ilyen hiányos ismeretekkel. H. Nagy szerint ennek oka, hogy a kulturális környezetben, amiben létezünk, „ismereteink nagy része másoktól származik, átvett, örökölt anyag, melynek olykor nem is tudunk utánajárni.”²³ A faktoidok mindenki tudásába beépültek, a kérdés úgy hangzik, hogy ki az, aki tudatosítja ezt, és ki az, aki nem. Ahogy már említettem, Gaiman az Amerikai istenekben rámutat a mítoszok időnek/szubjektumnak való kitettségre. Ha ezt az olvasó észreveszi, akkor arra is ráébred, hogy a kulturális örökség, ami tkp. meghatározza a létét, mennyire képlékeny és szubjektív. Ha pedig egy írott szövegben képes észrevenni ezt a mintázatot, már a valóságban is keresni fogja. Hiszen aki tudatában van annak, hogy a tudása mennyire ki van szolgáltatva egy adott kulturális közegnek, a tekintélyeknek stb., az eleve kritikusabban áll hozzá ahhoz, amit hall.

Már említettem, hogy az ember – természetéből fakadóan – történetekké kapcsolja össze a különböző tényeket és adatokat. Ezzel párhuzamosan létezik a történetek kidíszítésére vonatkozó igény is, amely a szexuális szelekcióban játszik fontos szerepet. Vegyünk egy ősközösséget, amely épp a táborúz körül ülve fogyasztja a vacsoráját. Arról folyik a szó, hogy kik ők, milyen a világ, és mi benne az ember helye. Két harcos vitatkozik, a céljaik között pedig a hallgatóságban jelen lévő nők lenyűgözése is szerepel. Az egyik harcos egy tényleges képet vázol fel: az ember halandó, csak úgy maradhat életben az ellenséges világban, ha összefog a fajtársaival. Emellett ki van szolgáltatva a természet erőinek, s halála után nem marad belőle semmi, csak az emléke. A másik viszont azt állítja, hogy az emberek egy hatalmas istenség kiválasztott népe, aki ügyel minden léptükre és megóvja őket a veszélyektől, s a haláluk után magához veszi őket az égi birodalmába.²⁴ Nem

¹⁹ „Meghatározhatnánk például a fikciót úgy, hogy olyan narráció, amelyben a szereplők bizonyos tetteket hajtanak végre vagy bizonyos élményeken esnek át, s ezek a tettek és szenvedélyek egy kezdeti állapotból egy végállapotba juttatják a szereplő helyzetét. Csakhogy ez a meghatározás érvényes lehet egy komoly és igaz történetre is.” uo. p. 173.

²⁰ H. NAGY, Péter. 2010. A hétköznapi elme darwinista kritikája. In. H. NAGY, Péter: *Protézisek*. Dunaszerdahely: NAP Kiadó. p. 127.

²¹ uo. p. 131.

²² uo. p. 136.

²³ uo. p. 137.

²⁴ Geoffrey Miller példáját idézi H. NAGY uo. p. 149.

kérdés, melyik történet vonzóbb a hallgatóság számára. Nyilvánvalóan a második, holott tele van hamis állításokkal és faktoidokkal. Ezek a „kreatív ideológiák” ui. fokozzák „az emberi elme díszítettségét (...), az pedig megkerülhetetlen szerepet játszik a szexuális szelekcióban.”²⁵ Mindezt azért tartottam fontosnak elmondani, mert az Amerikai istenekben van egy jelenet, amelyik kísértetiesen hasonlít a fent idézett szituációra. Az öreg istenek gyűlése előtt Nancy/Anansi megkérdezi Szerdát, ne mondjon-e egy történetet kezdésképpen. „Nem tűnnek túl barátságosnak. Egy történet mindig jól jön, ha meg akarod nyerni őket.”²⁶ Ezután pedig elmond egy rövid mesét, amivel oldja a jelenlévők hangulatát, és reményt kelt bennük egy nehéz döntés előtt.²⁷ Nem lényeges, hogy a történet, amit elmond, igaz vagy sem. Sokkal fontosabb, hogy érdekes legyen, és a hallgatóságból pozitív hatást váltson ki.

Összegzés

Neil Gaiman könyve éppen erről szól. Arról az alapvető emberi szükségletről, hogy történeteket meséljünk egymásnak, és hogy történeteket hallgassunk. Az irodalomértelmezés fogásai segíthetnek nekünk annak eldöntésében, hogy egy épp olvasott/hallott történet igaz-e vagy sem. De Gaiman nem erről ír. Ha igazán figyelmesen olvassuk a könyvét, rájövünk, hogy számára nem fontos az igazság – hiszen nem is biztos, hogy létezik végleges igazság, ahogy a mítoszoknak is ezernyi változata van és a regény szerint mindegyik igaz. Őt csak az érdekli, hogy meséljünk. A történeteknek ugyanis ma is nagyon fontos funkciójuk van, amiről a regény a következőképpen ír: „Elszigeteljük magunkat (és ne feledjük, hogy már az igében is ott van a sziget szó) mások tragédiáitól, azzal, hogy szigetek vagyunk és azzal, hogy ezeknek a történeteknek mind egyforma a szerkezetük. A visszatérő motívum nem változik soha: volt egyszer egy emberi lény, aki megszületett, élte az életét, aztán így vagy úgy meghalt. Tessék. A részleteket mindenki beírhatja a saját tapasztalatai alapján. És a történet ugyanúgy nem eredeti, mint az összes többi és ugyanúgy egyedülálló, mint minden élet. (...) Lássuk csak, nézd azt a kisgyereket, felpuffadt a hasa, legyek nyüzsögnek a szeme sarkában, lába vékony, mint egy csontvázé – könnyebb lesz neked attól, ha tudod, mi a neve, mennyi idős, miről álmodik és mitől fél? (...) Az ilyen gyötrelmes pillanatokat már nem vagyunk képesek elviselni, és a szigeteinken maradunk, ahol nem okozhatnak nekünk fájdalmat. (...) A kitalált történetek segítségével beléphetünk ezekbe a fejekbe, ezekre az idegen helyekre és más szemén keresztül nézhetjük a világot. És megállunk a mesélésben, mielőtt meghalnánk, vagy nem is mi halunk meg, mert nekünk nem esik bántódásunk, aztán lapozunk vagy becsukjuk a könyvet a mesén túli világban, és éljük tovább a saját életünket.”²⁸ Egyfajta világmagyarázó, az életet értelmező, nevelő funkciót fogalmaz meg a fenti részlet. Neil Gaiman más műveiben is visszaköszön ez a gondolat, mely szerint az irodalom, a történetek egyik legfontosabb funkciója az, hogy „elmagyarázzuk magunknak, hogyan működik a világ és hogyan nem.”²⁹

Kísértetiesen hasonló gondolatokat fogalmaz meg Umberto Eco, aki szerint az irodalom egyik legfontosabb funkciója az, hogy kézzelfoghatóvá teszük számunkra a sors (vagy az élet) kérlelhetetlen törvényeinek megváltoztathatatlanágát. „Ezáltal

²⁵ uo. p. 151.

²⁶ GAIMAN, Neil. 2003. *Amerikai istenek*. Szeged: Szukits. p. 89.

²⁷ „Tehát ne feledjétek: csak azért, mert kicsik vagytok, attól még lehetek erősek.” uo. p. 90.

²⁸ uo. 205.

²⁹ GAIMAN, Neil. 1999. Bevezető. In.: GAIMAN, Neil. *Tükör és füst*. Budapest: Beneficium. p. 15.

pedig, akármilyen történetet beszéljenek is el, a mi történetünket is elbeszéljük – ezért olvassuk, ezért szeretjük őket.”³⁰ Ha kellő alázattal értő olvasóivá válunk a szövegeknek, „nemcsak világosan megmondják nekünk, hogy mi az, amit sohasem vonhatunk kétségbe, de a világtól eltérően, teljes tekintélyükkel azt is tudomásunkra hozzák, hogy mit kell bennük fontosnak tartani, és mi az, ami nem szolgálhat számunkra szabad értelmezések kiindulópontjául.”³¹ Minden nagy történet bizonyosságot ígér nekünk és felkínálja az igazságnak egy – igaz csak képzeletbeli – mintáját.

Az előadásom elején bemutattam a posztmodern regények főbb szerkezeti elveit, egy jellegzetes példa, Neil Gaiman Amerikai istenek c. regényén keresztül. Ez után arról beszéltem, hogy a figyelmes, szövegek közeli olvasás segítségével hogyan válhatunk empirikus olvasóból mintaoivasóvá, aki – amellet, hogy élvezi a szöveg olvasását – képes felismerni és értelmezni azt az összetett mintázatot, amit egy ilyen regény közvetít. Végezetül arról beszéltem, hogy az e folyamat során megszerzett tudás hogyan segíthet eligazodni a mindennapokban. Rávilágítva arra, mennyire ki vagyunk szolgáltatva a kulturális közegnek, amiben létezőnk, illetve hogyan találhatunk mintát e történetek segítségével a mindennapi káoszban. Hiszen az irodalom egyik legfontosabb funkciója „értelmet adni a világnak, amiben élünk, egy világnak, amiben kevés a könnyű válasz – már ha akad egyáltalán.”³²

Irodalomjegyzék

- Borges, Jorge Luis. 2009. Az örökkévalóság története. Esszék. Budapest: Európa
Bókay, Antal. 2006. Bevezetés az irodalomtudományba. Budapest: Osiris
Gaiman, Neil. 2003. Amerikai istenek. Szeged: Szukits.
Gaiman, Neil. 1999. Tükör és füst. Budapest: Beneficium
Eco, Umberto. 2004. La Mancha és Babel között. Budapest: Európa
Eco, Umberto. 2007. Hat séta a fikció erdejében. Budapest: Európa
H. Nagy, Péter. 2010. Protézisek. Dunaszerdahely: NAP Kiadó
Molnár, Gábor Tamás. 2005. Világirodalom a modernség után. Budapest: Hatágú Síp Alapítvány

THE PROMISE OF CERTAINTY

Norbert HEGEDŰS

Summary

This paper is based on the hypothesis that the problems of our age are not only present in the topic of contemporary novels, but they also have an effect on their structure. In the first part of the study I demonstrate how Neil Gaiman's novel, the American Gods reflects upon the postmodern condition. I will also present how it

³⁰ ECO, Umberto. 2004. Az irodalom néhány funkciója. In: ECO, Umberto: *La Mancha és Babel között. Irodalomról*. Budapest: Európa. p. 28.

³¹ uo. 14.

³² GAIMAN, Neil. 1999. Gondolatok a mítoszokról. In: GAIMAN, Neil: *Tükör és füst*. Budapest: Beneficium. p. 340.

influences the characters, the structure or the motives. After that I will discover the competencies we need to become Model Readers, not just Empirical Readers. These concepts were introduced in Umberto Eco's *Six Walks in the Fictional Woods*, where he shows how close reading of literary texts helps us to get a more comprehensive understanding of fiction. In the second part of the essay I present some examples how we can use this knowledge in everyday life. I will provide evidence that the competencies acquired during the correct interpretation of a novel can help us to realise how our knowledge is exposed to cultural context that we live in. The last part of the study points out one of the basic functions of literature, according to which we can explain and interpret the world through fiction, since fictional stories help us to identify patterns in everyday chaos that surrounds us.

Keywords: postmodernism, the functions of literature, factoids, stories

A MODERN TÖRTÉNELEM OKTATÁSÁNAK JELENTŐSÉGE NAPJAINKBAN

Dr. BERTALAN Péter

Absztrakt

A modern történettudomány által közvetített ismeretanyag a reális nemzeti önértékelés egyik legfontosabb összetevője. Nagyon nagy a felelőssége azoknak a döntéshozóknak, akik napjaink oktatáspolitikáját alakítják, hiszen a modern történelem oktatása, a XX. század összetett társadalmi, gazdasági, politikai folyamatainak megértése a jövő nemzedékével, csak kiválóan felkészült, a legmodernebb kutatási eredményeket megszerezni, tanítványaik felé hitelesen közvetíteni tudó pedagógusok közreműködésével lehetséges. Ehhez a kihíváshoz kíván a maga szerény eszközeivel hozzájárulni a tanulmány.

Kulcsszavak: nemzeti önértékelés, döntéshozók, felelősség, oktatáspolitikai, történelem oktatása, kutatási eredmények

A történelem tanítása mindig a modern oktatási rendszerek egyik alapkérdése. A szigorúan vett szakmai viták mellett a közvélemény is gyakran foglalkozott és foglalkozik a tantárgy tanításának problematikájával. Maga a szűkebb szakma – a tudomány és az iskola szakemberei – sem tudta mindig megvédeni a tantárgy rangját, becsületét. Itt nem valami sajátos magyar jelenségről van szó, hiszen például Angliában az 1960-as évektől újra meg újra felmerült a történelemtanítás válsága és megjósolták, hogy önálló tárgyként az órarendből is el fog tűnni. Más esetben a tantárgy kereteinek szűkítését vagy integrált társadalmi ismeretek keretében való tanításának gondolatát vetették fel.¹

Ezekkel a törekvésekkel mi is találkozunk a 70-es években Magyarországon. Jellegzetes megnyilatkozása a TACS (tananyagcsökkentés) néven elhíresült folyamat, amely törzsanyagra és kiegészítő anyagra bontotta a meg-, illetve a kötelezően meg nem tanítandó tananyagot. Tetézte még ezt az is, hogy az érettségi tantárgyai közül kimaradt a történelem, méghozzá elég hosszú időre 1972 és 1982 között. A következményekkel a felvételi vizsgán a Kaposvári Tanítóképző Főiskolán is szembesült a felvételi bizottság. Az erről készült jegyzőkönyv így fogalmaz: *„A jelentkezők - és ez vonatkozik a felvettek jelentős hányadára is - nem rendelkeznek azzal az alkalmazásra kész tudással, amely a választott hivatáshoz szükséges alapot és tájékozottságot biztosítaná. A pályázók felkészültségére, tényanyagismeretére, megítélésünk szerint, rendkívül károsan hat az igénytelenség felé hajló úgynevezett törzsanyag-központúság. Ennek következtében ugyanis a középiskola elveszti azt a*

¹ Sallai József: Közelmúltunk története, mint iskolai tananyag. Történelemmethodikai műhelytanulmányok - Szerkesztette: V. Molnár László, Tárogató Kiadó, Bp. 1996

természetes funkcióját, hogy annyit tanítson meg, amennyit tud, amennyit egyes tanulóinak tehetsége elker.” (Balla et al 1996)

Ami 1983-ban igaz volt, részben vagy teljesen ma is az. A történelem tantárgyat tanítók ma ugyancsak az idő szorításában tanítanak.

A Kádár-korszak zártságából a rendszerváltással átléptünk a globalitás világtérben és időben sokdimenziójú világába. A társadalom- és gazdaságpolitikai változások új feladatok elé állították az oktatást. A középiskola szigorúan zárt tantárgyi struktúrájában leginkább két tárgy, a történelem és a földrajz biztosították, hogy a tanári autonómiát felhasználva a középiskola felkészítse diákjait az új világ követelményeire. Hosszú időn át a történelem tantárgyi keretei tették lehetővé többféle tudományos diszciplína – közgazdaságtan, szociológia, filozófia, statisztika – szintetizálását. A történelemtankönyvek tartalmának változásai is jelezték a tárgy alkalmazkodó képességét.

A 90-es évek újabb szakmai kihívásokat hoztak a tantárgy tanítása szempontjából, amelyek komoly változtatás és változás igényét vetik fel. Ma már felnyithatjuk azoknak a titkoknak az ajtajait, amelyekről eddig nem, vagy csak a hatalom által meghatározott módon, szemléletben, mennyiségben lehetett szólni. Az elmúlt 50 év és az azt megelőző időszak, egyszóval a közelmúlt történetét most lehet minden torzító magyarázattól, szemlélettől megszabadítva beilleszteni úgy a történelmünkbe, hogy annak valóban szerves részévé váljon. II. János Pál pápa gondolatai a XX. és az azt követő XXI. századra, így a közelmúltra, a jelenre s a jövőre is érvényesek: *”Rendkívüli korban élünk. Volt idő, mikor az emberi társadalom fejlődésére és önértékelésünkre nagy hatással levő tudományos felfedezések csak százévente estek. Manapság ezek sokkal gyakoribbak: évente, havonta, sőt hetente történnek ilyesmik.”* (II. János Pál pápa 1991)

A gyorsuló idő épp úgy kényszerítő tényezőként hat, mint a tantárgyi órakeret. Ezt a tudomány művelői is érzékelik, s különböző javaslatokat tesznek a tantárgy tanításának megreformálására. Ezek természetesen nem mindig felelnek meg a hétköznapi pedagógiai gyakorlatnak. Ezekben az észrevételekben ott bujkál az a gondolat is, hogy ami ötven-hatvan évvel ezelőtt vagy azon belül történt, az még nem történelem, annyira képlékeny szakasza a múltnak, hogy tantárgyi anyagként való tanítása legfeljebb csak fakultatív keretek között lehetséges. Számos nyugati történész helyezkedik erre az álláspontra.

A mi helyzetünk a rendszerváltás miatt újabb kérdéseket vet fel, sőt határozott lépésekre is kényszerítette és kényszeríti a tantárgy művelőit. A rövid huszadik század történetének tanítása már nemcsak tananyag elrendezési, szakmethodikai, hanem szemléletbeli kérdéseket is felvet. Globalizálódó világunk kitágítja térben a történelem dimenzióit. A kis országok, népek érzékelik ezt leginkább.

Ha a tankönyvkiadást vesszük szemügyre, egyértelmű a gyors reagálás. Különösen a XX. század történetét feldolgozó tankönyvek egymást követő megjelenése igazolja ezt. Ezek terjedelmüket, a feldolgozott anyag mélységét tekintve jól tükrözik a század történelemtanításával kapcsolatos dilemmákat. Két fontos szempont szerint lehet a tankönyvek minőségi értékeit vizsgálni anélkül, hogy elvesznénk a részletekben. Az egyik szempont a tananyag horizontális szerkezetére vonatkozik. Itt a fő aspektus az, hogy a tankönyv milyen hatósugarú körben vizsgálja, mutatja be a folyamatokat, azaz egyes országok, földrészek története milyen arányban szerepel a tananyagban. A másik fő aspektus a mélység, azaz a történések milyen tényanyaggal alátámasztva, az ok-okozati összefüggések milyen mélységben feltárva találhatóak meg a tankönyvekben.

Rubovszky Péter Történelem IV. Vázlatok a XX. század történetéről című munkája volt az első reagálás az új idők követelményeire. Szerencsésnek mondható a vázaltszerűség, amely elsősorban a tények kellő csoportosításával, súlypontozásával segítette a szaktanárokat. Lehetővé tette azt is, hogy az ok-okozati összefüggéseket a szaktanár az adott körülményekhez alkalmazkodva világítsa meg. A „tankönyv” jó iránytű volt azoknak a diákoknak, akiknek a történelmi logikája, gondolkodás- és látásmódja fejlett, tehát a következtetéseket maguk is le tudják vonni, vagy szaktanári segítséggel jól átlátják az összefüggéseket. Veszélyes azonban a tények száraz felsorolása, mert a pozitívizmus hibájába eshetünk. A magoló diák számára ugyan ideig-óráig segítség, de a tartós tudás gátja lehet. Ezt a veszélyforrást csak a szaktanár tudja megszüntetni.

Sajátos terméke volt a rendszerváltásnak az 1914-1990 Történelem IV. című tankönyv. A Magyar Lajos Alapítvány által felkért és támogatott 14 tagból álló munkaközösség nagy módszertani igényességgel dolgozta fel a XX. század egyetemes és magyar történelmét. Képekkel, táblázatokkal, dokumentumokkal gazdagon illusztrált tankönyv. A grafikonok, táblázatok a politikai, társadalmi, gazdasági folyamatokat jól szemléltették, s ezzel hozzájárultak a globális, átfogó történelemszemlélet kialakulásához. A tények nagy száma azonban itt is „veszélyeztetették” a tanulhatóságot.

Salamon Konrád Történelem IV. a középiskolások számára című tankönyve tartalmi szempontból nagyigényű alkotásként jelent meg a tankönyvpiacra. A szemléletesség ennek a tankönyvnek is erénye, elsősorban a képi anyag gazdagságát tekintve. A szemléletet nyújtó összefüggéseket feltáró grafikonok, táblázatok száma azonban aránylag kicsi. Szerkesztésében a régi gimnáziumi tankönyvre hasonlított, az egyes leckékhez oldalt mellékelve találtuk a dokumentumokat. A szerkezeti felépítés vitatható, mert mozaikszerű. Ennek oka, hogy több esetben is országonként vizsgálta a folyamatokat. A sok adat még inkább megterhelte az egyes anyagrészeket. Előfordult az is, hogy térben messze eső területeket állított egymás mellé. Igaz, ilyenkor az időbeliség szinkronitása az a kohéziós erő, amelyre megpróbált a szerző építeni. A pedagógiai tapasztalat ezt a szerkesztési elvet azonban megkérdőjelezi. Jobb, ha egy ország, területi egység történeti folyamatait a maga komplexitásában mutatjuk be, mert ilyenkor az események egymásutánosságának sorrendje mellett az ok-okozati összefüggések, az események kapcsolódási pontjai jobban hangsúlyozhatók, nem beszélve a tanulhatóságról. Az összefoglalások fontos tények kiemelésével segítik ugyan a rögzítést, de az értékeléssel adós marad.

Ifj. Lator László tankönyve szintén a Nemzeti Tankönyvkiadó gondozásában jelent meg. A Történelem a középiskolák IV. osztálya számára című alkotás szerkezeti felépítésében a „klasszikus” gondolatmenet alapján épül fel. A szerző sűrítő szándéka miatt kimaradt a közép-kelet-európai térség bemutatása a két világháború között. Ha kötelező anyagként nem is, legalább olvasmány formájában érdemes lett volna háttér- anyagként foglalkozni a témával, mert a Horthy-korszak megértéséhez a tekintélyuralmi diktatúrák jellemzése sokban hozzájárul.

A XX. századot feldolgozó tankönyvek némi kritikai élű bemutatásával csak arra szerettem volna felhívni a figyelmet, hogy még mindig a tradicionális történelemszemlélet vezet, vezette többnyire a tankönyvírókat. Hiányzik a nagyobb egységekben való láttatás szándéka. Sem időben, sem térben nem törtük át a történelmi horizontot szűkítő, még mindig Európa-centrikus szemlélet határait. A globalizálódás nem a XX. század végén kezdődött, hanem a kapitalizmus megjelenésével, hiszen a tőke gyarapodását éppen az országhatárok átlépése, a

kontinensek összekapcsolása jelentette. Az megint más kérdés, hogy ennek a folyamatnak milyen fázisai vannak, s az országok, a nemzetek „kis” történelmei hogyan kapcsolódnak a nagy egészbe. Ma már erről a nagy egészről beszélünk és gondolkodunk, legalábbis a szaktudományok szintjein, de ez a tanítás hétköznapi gyakorlatában eddig nem igazán jelent meg. Hiányzik az a világos áttekintés, amely segítené a szaktanárokat abban, hogy tanítványaiknak irányítót adjanak az eligazodáshoz. Sajnos kevés történelemkönyv foglalkozik a modern integrációk kérdésével. Mint fentebb jeleztük, csupán a rendszerváltás első évében megjelent tankönyvekben van meg csíráiban az előremutató szándék. Ezt azért kell hangsúlyozni, mert a szaktanárt is ráébreszti a perspektivikusabb gondolkodás és tanítás szükségességére. A multi- és interdiszciplináris gondolkodásmód fejlesztése, az absztrakciós és szintetizáló képességek és készségek kialakítása, valamint a tér- és idődimenzió tudatosítása megkerülhetetlen feladat a középiskolás tanulóknál.

A legmodernebb kihívás a hálózatokban való gondolkodtatás elsajátítása. Bonyolult, modern világunkat gazdasági, társadalmi hálózati kapcsolatok szövik át. A hálózatok mozgásának törvényszerűségeit felismertetni a hallgatókkal, a hálózati kapcsolatok tudományos alkalmazásának tudatosítását elvégezni magas, de egyben nagyon felelősségteljes komplikált szaktanári feladat.

Az új idők új követelményeivel lépést tartani azonban nem könnyű. Az érettségi vizsgák és az egyetemekre való bejutás új rendszere a tudományos diszciplínák magasabb fokú szintetizálását követelte meg. Így született meg a Forgács Attila, Györfi-Tóth Péter, Mező Ferenc, Nagy Imre, Veliky János szerzőcsoport által írt Társadalmi és állampolgári ismeretek középiskolásoknak című, a Nemzeti Tankönyvkiadó gondozásában megjelentetett, szép kivitelű, fekete-fehér ábrákban gazdag tankönyv. A tankönyv anyaga főleg a világtörténet nyomvonalát követi, de felfedezhető benne művészet-, vallás- és filozófiatörténet sokágú diszciplínája is. Ezt a tartalmat fogja egységbe a gazdaságtörténeti, szociológiai keret, amely nem erőszakoltan, hanem a szövegbe ágyazva bújik meg, biztosítva a szövegkoherenciát. Szakdidaktikai szempontból megjegyzendő érték, hogy a tankönyv elvezet bennünket a történelmi hétköznapi területhez is, mert megismertet bennünket a mindennapokkal, az életmóddal, így a múltat és a jelent összehasonlíthatóvá teszi és áthidalja az időbeli távolságokat is. A globális térbeliségben is jól mozognak a szerzők Európától Amerikán át Ázsiáig. A tankönyvi egységet a következetes szerkesztői munka biztosította. Magas szakmai színvonalú, átgondolt struktúrájú tankönyv született.

A tankönyv értékeinek felsorolása után elgondolkodtató a társadalmi és állampolgári ismeretek tantárgyi rendszerben való elhelyezése. Eszünkbe kell, hogy jusson, a történelem, benne nemzetünk és az egyetemes történelem tényeinek, összefüggéseinek ismerete nélkül irányt téveszthetünk, elbizonytalanodhatunk, félrevezethetők leszünk.

Irodalomjegyzék

- Sallai József: Közelmúltunk története, mint iskolai tananyag. Történelemmetodikai műhelytanulmányok – Szerk.: V. Molnár László, Tárogató Kiadó, Budapest, 1996
- Balla Ferenc - V. Molnár László - Wirth István: A tanítóképzős történelemtanítás megújítása (A jászberényi kutatás tapasztalatairól), Történelemmetodikai műhelytanulmányok, Tárogató Kiadó, Bp. 93. o. 1996

- II. János Pál pápa: A tudomány alázata kívánatos, Magyar Felsőoktatás, 1991/4. 1.
- Rubovszky Péter: Történelem IV. Vázlatok a XX. század történetéről. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1994
- Benkes Mihály – Borsányi György: 1914-1990 Történelem IV. (Magyar Lajos Alapítvány) Céger Kiadó, Budapest, 1993
- Salamon Konrád: Történelem IV. a középiskolások számára. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1994
- Ifj. Lator László: Történelem a középiskolák IV. osztálya számára Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1996
- Forgács Attila, Gyórfi-Tóth Péter, Mező Ferenc, Nagy Imre, Veliky János: Társadalmi és állampolgári ismeretek középiskolásoknak. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2009

THE PAST PRESENT AND FUTURE OF TEACHING -THE SIGNIFICANCE OF TEACHING MODERN HISTORY TODAY

Dr. Péter BERTALAN

Summary

Modern social sciences are based on abstraction and integrated knowledge. One of the most typical characteristics of the recent educational system is conveying of up-to-date practical knowledge. Today's history teaching must come up to this expectation; consequently it is a basic requirement that modern history textbooks must transfer such knowledge.

Teaching History has always been a basic question in education. In addition to the serious professional debates there have always been public discussions on the issue of teaching this subject. Even the professionals themselves, including the scholars of science and education, were not always able to protect the prestige of the subject.

This is not considered to be a peculiar Hungarian phenomenon as for instance in England from the 1960's the crisis of History teaching has arisen from time to time and there were plans to omit History from the Curriculum as an independent subject. In other cases narrowing the scope of the subject or teaching it as a part of an integrated subject in social science has been brought up. The basic requirements of modern History teaching include the development of multi- and interdisciplinary way of thinking, formulating the abstraction skills and raising high school students' time and space dimension.

Keywords: modern social sciences, abstraction, knowledge, modern history books

CHALLENGES AT THE END OF LIFE

Joan M. BORST, Ph.D., LMSW

Absztrakt

Minden ember közös abban, hogy megtapasztalja a születést, az életet, majd a halált. Az első kettőt sokféle módon élik át az emberek és a nyugati kultúrákban mindkettő gyakori beszédtemának számít. A halálról, és különösképpen a halálra való felkészülésről ellenben legtöbbször nem szívesen beszélnek az emberek. Ez több okból alakult így, az egyik ok az ilyen jellegű beszélgetésekkel együtt járó fájdalom. Kerülik a témát, mert a halállal kapcsolatos tervek és beszélgetések gyakran járnak együtt a visszafordíthatatlan veszteség érzésével.

Az előrehaladott krónikus betegségben szenvedők és családtagjaik halállal kapcsolatos beszélgetései rendkívül sok érzelemhez, szomorúsághoz, keserűséghez és félelemhez kapcsolódnak. Az ilyenkor előtörő érzelmek sokakat arra ösztönöznek, hogy újraértékeljék az életüket.

Az orvosok, az egészségügyi személyzet, a betegek és az ápolók esetenként nem szívesen foglalkoznak a halállal és igyekeznek elkerülni az ezzel, valamint a halálig hátralévő időszakkal kapcsolatos beszélgetéseket. Ez a viselkedés megfelel a kulturális elvárásoknak, amelyek az orvostudomány céljának a betegségek és a halál legyőzését tekintik. A betegség sikeres kezelésében reménykedik mindenki, de az életfunkciók csökkenése, végül pedig a halál is része az egészségügyi ellátásban dolgozók tapasztalatainak. Mindenki, aki részese a halál és a veszteség megtapasztalásának sokféle támogatásban részesül és fontos annak tudatosítása is, hogy a bánatot mindenki egyéni módon éli meg.

Kulcsszavak: felkészülés a halálra, szociális munka, interdiszciplináris segítő csapat, hospice, kulturális kompetencia

End of Life Preparation

All human beings share three experiences: birth, life, and death. The first two occurrences, birth and life, are experienced in a wide variety of ways and are frequently discussed in great detail within our westernized culture. Death, however, is not often an experience most people enjoy talking about, particularly in preparation for the event. This is true for many reasons, but one of the reasons is the pain associated with these conversations. They are avoided because planning and discussing death often presents issues associated with irreversible loss.

For individuals living with later stage chronic illnesses and their families, discussing end-of-life brings up many feelings, including sadness, grief, and fear.

The variety of emotions people experience as they consider end of life may challenge some to consider or reconsider the meaning of their life.

With the increase of the successful treatments and the result of prolonged life for people living with chronic illnesses individuals and their families often use physical indicators to predict the trajectory of the disease. Signs of decline in health measures as indicated by blood tests and functionality are often used to estimate quality and length of remaining life. However, there are many examples of people who live far beyond the expectations regarding the duration of their lives. Sometimes health indicators plummet one week and the next there are signs of remission. Our society seems challenged to find a balance between hope of continuing to live and accepting the fact that life may be nearing the end (Back, et al., 2003; Clark, 2002).

End of life discussions and decisions

As people age, thoughts about end of life begin to occur more frequently. If someone is in relatively good health, their thoughts are perhaps not really about the end-of life, but perhaps instead about retirement and what they desire when they are no longer earning a paycheck. After retirement, most begin to see a more significant amount of health loss, both personally and with friends. Health conversations by the young are often very different than the conversations people 55 and older are having, and the time spent talking about health problems differs quite significantly. As people near retirement age they are more likely to be diagnosed with chronic illness or see the progression of chronic illness in others. Diseases like cancer and heart disease take lives more frequently as we age and end-of-life is no longer an exceptional event.

Although we know death can occur at any age and for a variety of reasons, the most common time death occurs is late middle age to late age. There is much to learn about preparing for loss and end-of life by examination of the literature regarding the process of aging (Galambos, 1989). Similar to the advancement of chronic illness, aging often brings many forms of loss. Changes occur in friends and family, and a decline of functioning that result in feelings of grief.

People living with advanced disease frequently experience decreased functioning, personal losses and an increase in health problems. These changes result in a sense of personal powerlessness and loss of control. Life events no longer develop or occur due to planning and implementation but instead are the result of the unexpected or unpredicted. Loss of control, fears of the unknown and a fear of eventual dependence on others becomes overwhelming (Galambos, 1989; Rubinow, 2005).

Potentially there are many fears for people facing end-or life. Rubinow (2005) suggests some of the most common fears include: 1) living dependent on technology, 2) physicians and family will not respect their final wishes or advanced directives, 3) their physician will abandon them, 4) their lives will end in a hospital or other institution, 5) their death will bring stress and anguish to their family and friends, and 6) their illness and death will bring financial burdens to their family.

Clearly these fears influence the feelings of loss of control at the end-of-life and the stress they bring to this phase of life. Particularly for aging members of society who are newly diagnosed with chronic illness, it is important to remember the health care system they remember or interacted with in their youth is likely to no longer exist in their community. In the last few decades, even some of the most remote and isolated communities in the United States experienced significant changes in delivery

of health care, particularly in the areas of diagnostics, testing, treatments, and pharmacological interventions. The new world of health care is immense and is often experienced as impersonal and frightening.

Research suggests what people want when death approaches is a “good death” (Clark 2002; Kieffer & Wakefield, 1986; Rubinow, 2005; Smith, 2000). Literature regarding the “good death” suggests that instead of futile treatment of disease, people with advanced chronic illness want end-of-life to provide dignity and meaning. The “good death” is described by Clark (2002), as composed of the following elements; 1) pain-free death, 2) open acknowledgement of the imminence of death, 3) death at home, surrounded by family and friends, 4) an “aware” death- in which personal conflicts and unfinished business are resolved, 5) death as personal growth, and 6) death according to personal preference and in a manner that resonates with the person’s individuality. Social workers can work with patients to find ways to regain a sense of personal control by asking questions about their desires regarding the death experience.

Many cultures do not encourage discussions about death and many people are oblivious to the fact that they have choices and decisions to make at the end of life (Rubinow, 2005). When a patient believes there is nothing more they can do, social workers point out some of the important discussions and decisions that are necessary. Patients continue to encounter opportunities to influence pain and symptom improvement, resolve their underlying fears and concerns, explore their understanding of end-of-life, and resolve and deepen relationships (Back et al., 2003). Although decisions made by people facing end-of life do not necessarily improve their health or remove disease, they do influence the future. End-of life discussions and decisions include some of the following issues; 1) acceptance, 2) preparation of durable power of attorney documentation, 3) preparation of a living will, 4) end of life communication to family and friends, 5) decisions about palliative care and 6) understanding the role of hospice care.

Acceptance

Acceptance is not a requirement for the end-of life. End of life occurs regardless of whether people accept the inevitability of death or not. The reason the discussion is included in this section is because the complicated process of acceptance is a challenge, sometimes for the patient and sometimes for the patient’s intimate community of support. For instance, if the patient and most of the support system of the patient accepts of the inevitability of the patient’s death, those who are not accepting and are not preparing for this event, will feel left out and isolated from the process.

Bob is dying from AIDS. He has lived for 20 years with HIV, and given his tenacity, the advent of new medications, and his compliance with medication, diet and exercise, he has beat the odds of dying much earlier in his life. But given the reoccurrence of a severe form of cancer, things are looking bleak. Despite his conversations with his partner about his readiness to die, his partner, Dan, does not accept that Bob is facing death soon. Perhaps on some level, his partner knows medically things are very critical, but his language and efforts are all driven by looking for medical treatment options. Bob agrees to a high-risk surgery as a possible “cure” for the cancer, and although Bob survives the surgery, he still has

AIDS, and when laboratory tests are done soon after the surgery, there is still evidence of the cancer. Dan's voice and actions are distinctly out-of-tune with the rest of the Bob's support group. Bob patiently waits for Dan to accept the end-of-life issues that Bob, his sisters, friends, minister, and health staff are preparing for. When the physician meets with Bob and Dan in the hospital room, he tells them it is time to think about hospice. It is not until this conversation that Dan allows himself to outwardly accept the fact that there is no medical treatment that will cure Bob. Review the details of Bob and Dan's experiences with end of life. Do you think Dan completely denied Bob's health problems? Dan probably knew more about Bob's challenges than Bob's family members and other care givers. So it is unfair to say Dan did not accept the fact that Bob's disease state was critical, but Dan did not accept that it was time to stop treatment when Bob did and needed to keep trying to find a solution. To stop trying represented giving up for Dan and he wanted Bob to keep trying. Understand this desire to attempt to find a cure is a desire for everyone in the orchestra of Bob's life. Yet, at some point, eventually everyone in Bob's group of support, including Bob, came to the understanding that Bob's journey with the disease had reached the end-of-life phase; Dan was simply the last one to get there. When Dan ultimately joined Bob for the end-of-life discussions and decisions, together they started some of the planning and emotional exchanges that bring quality to this phase of life.

Someone is always last to understand the end-of-life phase has arrived. At times it is the patient, it can also be a parent, spouse or partner and sometimes it is the physician. Rubinow (2005) suggests that physicians are challenged when it comes to dealing with issues of death. Traditional medical training teaches confrontation of death with medicine and the role of the physician is to lead the charge. Some physicians may resist, avoid and postpone acknowledging the approach of the patient's death. When acceptance is delayed, support system members resist engaging in end-of-life tasks and miss out on some important ways to take control, experience hope, and accept support; all while expecting death. Dissonance in the patient's support group regarding end of life may interfere with the patient's journey to varying degrees. Some patients, like Bob, chose to support the needs of his partner to continue to speak in terms of healing and cure. Supporting Dan, Bob continues to care for the needs of his loving care giver. Some patients ask others in their support group to help articulate their need to live their last days with the freedom to talk about death to the rest of their care givers.

Social workers witness these attempts of intimate groups of people to experience end of life. Understanding, patience and gentle caring for all, patients and their teams of support, is the most effective way to proceed. Latimer, (1998) states the emotional tension and fatigue due to the exhausting process of chronic illness often makes it difficult for patients' and their families to hear, think and absorb the reality of the future they worked to avoid. Taking the time to listen offers an outlet, decreasing feelings of fear and isolation and increasing feelings of security (Latimer, 1998).

Kübler-Ross (1997, 1987) suggests people who are dying go through many phases as they adjust to loss; denial and isolation, anger, bargaining, depression and acceptance. Note acceptance may be the last step people experience. The literature (Back, et al., 2003; Walsh-Burke, 2006) suggests not all steps are experienced by all patients, the steps of grief are not necessarily experienced linearly, and many of these

steps are experienced by family members as well as the patient. Regardless of the stages of anticipatory grief, many of the emotions noted by Kübler-Ross are part of the journey toward the end-of-life. Some patients die and never publicly accept the inevitability of their death, but acceptance often allows time for tasks to be accomplished that offer patients and their support group an opportunity to plan a good death.

Communicating good-bye

At some point in the social worker's relationship with the patient the discussion about end-of-life occurs. This discussion is frequently emotionally charged and sometimes leads to a broader discussion about endings. The end of a relationship with a social worker is frequently referred to as termination; a very powerful word. Many people find the end of relationships difficult, even under the best of circumstances and chose to avoid the experience of saying good-bye. However, end of life presents a final opportunity for people to communicate and despite the emotional pain many find this step vital in recovering from hurt of grief.

The end of a clinical relationship between a social worker and a client is guided by certain steps such as reflection of the relationship, reviewing the relationship and emphasizing the positive events, expressing positive emotions and saying goodbye (LeBow, 1995). These are helpful suggestions to patients and families as they progress toward the end of life. Reassure patients and families that there are no magic words or a right way to say good bye. In fact sometimes words are unnecessary and good bye can be communicated through other emotionally charged ways, holding hands, embracing, or hugs. Sometimes patient care givers sing, read meaningful excerpts, pray or meditate at the end of life good byes. Some keep long vigils or family members take turns staying with the patient, while still others stay with the patient 24 hours a day.

Good byes are uniquely personal to the patient and the care givers and social workers are helpful when they provide opportunities for privacy, space, or time for this communication to occur. Advocate for support within the health care team for the resources necessary for the family to end the relationship. For instance, if the patient is inpatient, can the family bring in the patient's dog? Would the family like a spiritual or religious guide present? There are respectful ways a social worker supports the cultural expressions of good byes and helps create a positive moment despite the grief.

Palliative Care

Palliative care refers to the active medical treatment provided when recovery and cure are no longer the expectation. The symptoms of the disease are treated, particularly pain, but this is much different than the assertive measures used to treat and cure disease (Davis, 2005). Treatment continues, but the goal is minimizing the negative effects of the symptoms produced by the disease.

The movement toward palliative care and hospice is a response to the medicalization of death. Due to the advancements in health technology after WWII, death became the foe, or at least the enemy to attempt to conquer. All treatment is designed to destroy and treat the disease for as long as possible. But over time, physicians, families and patients realize that longer life is not necessarily the way to

measure successful medical care. Instead, focus began to shift to measuring the patient's ability to interact with others in meaningful ways and quality of life. For instance, although some chemo-therapies temporarily extend life, the symptoms of the treatment often outweigh the benefits and offer little or no hope of lasting success. While continued treatment is a way the patient continues to fight disease, the result of the treatment does not add quality life (Davis, 2005).

Palliative care is an attempt to merge the common end-of life struggle between two important feelings; hope and acceptance (Clark, 2002). Palliative care changes the goal of health care from continued medical treatment to facing the inevitability of death. Acceptance of death however, does not mean there is no room for hope. This is very important for social workers to understand. When palliative care begins, the goals a patient and their care givers hope for changes. Instead of treating the disease and hoping for cure, the hope moves towards providing comfort by minimizing any form of pain associated with death. Palliative care is a great example of the biopsychosocial model at work because the method treats the biological needs of the patient, but also treats psychological and social needs of the patient and their care givers.

The role of Hospice

The most prominent form of palliative end-of-life-care is hospice. Palliative care is end of life care provided most frequently in an inpatient setting with health care providers in attendance; hospice care recognizes the same goals as palliative care but is frequently provided in patient homes or in hospice or long term care centers. In the United States, about 80% of hospice care is offered in home settings and 20% is offered to patients in long-term care facilities. Hospice care offers palliative care for the patient, but it also recognizes the family and care givers as needing care as well (Luptak, 2004).

The philosophy of hospice, in general, includes keeping the patient comfortable, ending extraordinary treatment measures and using the final stages of their life to focus on quality of living for the dying and support for the care givers (Bretscher, et al., 1999; Johnson & Slaninka, 1999; Torrens, 1985; Waldrop, 2006). Wallace (1995) suggests hospice places itself in service to the patient and family unit, but recognizes their expertise in determining their needs. Social workers recognize the patient's right to self-determination and know the strengths of the patient, family, and care givers assist them to meet their needs while facing death.

Hospice care is not a new concept in the world and it can be traced back to the 5th century. The roots of the concept of hospice are traced to Western Europe where the first hospice care facilities were established during the Middle Ages. The first hospice centers were designed to give charity health care to travelers and the sick and dying. In 1879, Sister Mary Aikenhead, founder of the Irish Sisters of Charity, established "Our Lady's Hospice for the Dying" in Dublin, Ireland. It became the first hospice facility in the English speaking population and it was developed distinctly to care for the dying (Bishop, Gores, Stempel, Torrington, Tynan, Jaskar, & Garewal, 2000; Luptak, 2004; Kerr, 1993). The practice of hospice care in England and Ireland was designed to improve the care of the dying (Bishop, et al., 2000; Torrens, 1985). Today, hospice is available to people experiencing the end of life in many countries throughout the world.

Hospice provides many different services in support of end-of-life services. Those services include paying for medical equipment, medical and nursing services, social work services, spiritual services, bereavement services, home health aide services and volunteer services. The services are designed to be holistic, treating the pain and comfort needs of the body, but also attending to the emotional concerns of the patient and their care-giving group. This is frequently an exceptional situation to witness the concept of biopsychosocial service delivery.

Hospice services can take place in a variety of settings. The most common setting is the patient's home or the home of a family member, but hospice services are also available through nursing homes, hospitals, and hospice centers. Rarely do patients or their support persons visit a hospice office, but when they do it is most likely for information about services, the admission visit for the patient, or perhaps for a support group offered on-site.

Hospice assessments are done with the patient at the first visit if this is possible. Sometimes the referral for services comes late in the disease. There are a variety of reasons for this. Many patients want to pursue all treatment options and are not ready to agree to discontinue aggressive treatment. The delay to initiate hospice services is frequently because people, both patients and family caregivers, perceive being admitted to hospice means they are dying. It is true that people who receive hospice services die, but of course they do not die because of hospice. It is also true that people admitted to hospice are in some way giving up the need to continue to treat a disease that will be their cause of death.

The advancement of medical technologies in the United States influences how we live with chronic illness and impending death. The advancement of life-extending medical treatments contributes to hopes of cure and despite small chances of healing, people may choose to continue to put hope in treatments. It is difficult to prepare for death when attempts to actively treat continue. The two goals, fighting disease and preparing to die, are difficult to fuse. Health care providers, patients and support systems all work to sustain life, but when life is limited, the provision of hospice services enables the family and patient to talk openly about the future and to communicate about the past in ways that confirm the patient's life.

The hospice assessment is done with the goal of listening to the biopsychosocial aspects of the patient's life, both strengths and needs. A hospice team member, often a social worker, asks the patient about their life; family, education, work history, emotional and social needs, caregiver issues, mental health issues and risk factors. The assessment also covers questions about funeral and burial plans, advance directives and referrals to other agencies or services. Discussing this material with a patient and their family is emotionally loaded and must be completed by a skilled social worker who displays compassion, respect, and patience. The information collected during this assessment is necessary for a social worker and the interdisciplinary hospice team to provide patients and families with informed holistic care. The process should seek to gather an understanding of the patient and their wishes as they approach end-of-life.

It is important to be empathic during the assessment. Consider the circumstances of this conversation from the perspective of the patient and the support system. Questions like, "What is your favorite activity?" seem innocuous, but if the patient was an avid golfer, they are, in this moment, faced with the fact they will never golf again; the grief issues can be overwhelming. Asking questions about funeral plans and end of life plans can also be overwhelming for the patient and

family. Rely on clinical skills and the patient's leadership to decide if all answers to all questions are necessary during the first visit. If there is no engagement or relationship building prior to the first visit, these questions can easily be perceived as insensitive or invasive.

The first visit from hospice is often significant due to the emotional step of being admitted to hospice services and the initial assessment, but also because of the new information given to the patient and care givers. The patient likely receives a folder filled with information about medical insurance, services offered by hospice, and the patient's rights. Remember when people are in crisis, it is often difficult for new information to be absorbed or integrated. Patients' and their families are often exhausted and overwhelmed by the treatment issues of the disease. Do not expect the patient or care giver to prioritize reading information in a folder, despite the neat packaging. But many do read the information eventually. Skilled social workers assess the ability of the family to absorb new information and prioritize and highlight the most important information for the family to consider.

The assessment is frequently done in the patient's home, although this varies due to specific circumstances; assessments are completed in hospitals and nursing homes as well. It bears repeating that this initial visit is often overwhelming for the patient and support group and it is important to remember to be considerate, empathetic, and to use clinical skills to advance the assessment. If two members of a team are both talking, or interrupting each other, or lose sight of the patient's role, the goals of the visit are lost and the interaction is unsuccessful.

Hospice services are always provided using a team approach. The interdisciplinary team is frequently made up of a number of people from a variety of disciplines and includes social workers, chaplains, the volunteer coordinator, the bereavement counselor, the nursing staff, the dietician, and physicians. Social workers are an integral part of the hospice team (Csikai, 2004). This team meets about the needs and issues of the current patients and families, but also spends time talking about the recent deaths of other hospice patients. A team takes time to remember and celebrate the life and death of their patients and this also helps members experiencing their own bereavement issues and secondary trauma; a healthy way to avoid burn-out in a potentially difficult job.

Discharge from hospice services is not always because of death. Some patients, thought to have a shortened lifespan due to disease, actually get better. Sometimes patients experience improved health or respond to a treatment after their admission to the hospice program. Resigning from hospice services is often a delightful surprise for a patient. The ability of our medical system to predict end of life is based on educated guesses and cannot possibly be correct in all cases.

Losses Due to Bereavement

Bereavement is often associated with someone who is grieving over the death of a loved one, but in addition to the loss of a person they loved, there are many additional kinds of loss. People experiencing bereavement are challenged to cope, readjust, reorganize and resemble without the presence of the person they loved (van Baarsen, 2002).

The dying process and eventual death is experienced by the person with the terminal condition, but the grief and loss of the dying and death of a family member or loved one is also experienced by their family members and others who cared for

them. The systems theory provides a way to understand that change in one part of the individual's system leads to changes within other parts of the system. For instance, the advanced illness and eventual death of someone did not affect just the person who died. The changes caused by the death of an individual affect the family and the patient's larger community. Death causes changes, experienced as grief for family and many others experiencing the change involved in moving forward without this individual.

Sometimes death is unexpected due to accident or swift progression of an acute health event. This form of death occurs to anyone at any age and to people who are in good health. Traumatic and unpredictable forms of death are particularly difficult to adapt to. Reed (1998), states the death of a family member is one of the most disruptive of all life events, particularly deaths experienced through sudden loss. "Sudden bereavement is a complex, multidimensional process involving physical, psychological and sociological domains" (p. 285).

In addition, people die due to the progression of chronic illness. This form of death is often predicted and there is a certain amount of time for planning and care giving that can and must take place. Regardless of the reasons for the death, the end result is the same, people suffer from loss. Grief over the death of a loved one is the most common and challenging issues for social workers to face with clients. People grieve physically, emotionally and spiritually (Muller & Thompson, 2003). This is why the biopsychosocial integration of care is so appropriate.

What is the difference between grief and bereavement? The traumatic and important changes due to loss often result in emotional responses such as grief. Scannell-Deush (2003) defines the terms grief, bereavement and mourning as unique yet related experiences; grief is a profound, intense and personal emotional reaction to the death of an individual. Bereavement is the process of integrating the deprivation due to death, and mourning is the unique way people express and show their grief.

Cultures shape all of our responses, including grief, bereavement and mourning. All emotions and experiences associated with death are complex but a universal human experience and are shaped primarily by the culture of the patient and family (Scannell-Deush, 2003). Although a universal experience, loss is experienced in many unique ways for every individual.

Muller and Thompson (2003) suggest the bereavement experience is influenced by a number of factors including; 1) the relationship to the deceased, 2) the type of death, 3) historical approaches to bereavement, 4) societal influences, 5) cultural norms, 6) the quality of the relationship with the deceased, 7) the age of the deceased, and 8) personal aspects of the bereaved such as personality, vulnerability, age, social behavior, and family history with grief. Some of these factors are a stronger influence on bereavement than others, but the variety of factors that influence reactions to loss clarifies why bereavement is very complicated and unique; depending on the circumstances (Aneshensel, Botticello, & Yamamoto-Mitani, 2004; Muller & Thompson, 2003).

Coping with grief

The death of someone we love is one of the most difficult emotional experiences we face. Social workers in health care, regardless of their work environment, must be prepared to support patients who face death, families and loved ones who experience

the death of someone they love, or perhaps the death of someone the patient loves. Grief is experienced by everyone at some point in their life and this means it is essential for social workers to develop expertise and provide a safe and comfortable resource to discuss the issues associated with the loss experienced due to death.

People all grieve in their own unique way and this influences the time it takes to recover from loss. The steps of adjustment after loss is experienced at different rates of speed and it is a myth to think people are at different points of strength at certain times (van Baarsen, 2002). Social workers must also use caution and not to expect reactions to death to be predictable; some experience the death of a loved one as emotionally distressing, and some family members experience relief or perhaps joy after the death of someone they loved who had suffered with advanced chronic illness (Aneshensel, et al., 2004).

The signs of grief are unique and as diverse as every culture. Tears and crying are common forms of expression for many cultures and in some cultures are appropriate expressions of sorrow for by both men and women. Crying is not the only way people express their grief, so lack of tears must not be perceived as lack of profound sorrow. Some cultures or specific circumstances within a culture, support a less visible or emotional means to grieve. Some cultures grieve through clicks of the tongue or wailing or self-mutilation. Cultures also use a variety of other ways to express their pain: prayers, rituals, parties or wakes remembering the dead, church services, memorials, wearing black, women wearing veils, social isolation and social withdrawal.

Social workers assist people who grieve. Short term, social workers express empathy and support the family's immediate problem solving efforts after the death. Depending on the setting and the situation, social workers refer individuals and families to appropriate resources for longer term bereavement counseling. Long term bereavement counseling is not typically a part of health care social work. Counseling needs for the bereaved vary from the exploration and resolution of issues regarding their past and the relationship with the loved one who has died or perhaps grappling with how to cope with day-to-day existence due to loss, or perhaps the bereavement needs for someone are similar to the need to debrief after a crisis opportunity.

Cultural Competence

The cultural influences of a person have significant power over their relationship to issues of death and dying (Searight & Gafford, 2005). All of the cultural variables intersect to create unique perspectives from every individual about the end-of-life and this perspective is affected by patient values and preferences. Assessing your personal issues is an essential step when working in health care, particularly if you work with people with advanced chronic illness and are faced with issues of death and dying. Professionals, social workers and other members of the interdisciplinary care team must be competent to face their own issues of mortality (Goldberg, 2002) and recognize their personal values influence what they think is the right end-of-life. Ignorance of your values and beliefs regarding end-of-life and death risks the patient's right to self-determination. Self-assessment is necessary because patients and families often need some form of leadership in beginning the conversations about their wishes and their impending loss.

Conversations about end-of-life and patient and family wishes are best when they begin before the patient is still relatively well and able to communicate. The

input of the patient is vital because it later serves to relieve guilt and doubt from family members about end of life decisions. The conversations are especially important for patients who do not have advanced directives in place (Crane, et al., 2005).

Self-determination is the right of the patient, and the ethical commitment of the social worker. The National Association of Social Workers [NASW] provides social workers with a basis for respecting the right of the patient to make treatment decisions regarding their health and end-of-life care (2007). This is clearly not the license for the health care team to contribute to the death of a patient who wishes to die (Goldberg, 2002). Instead, self-determination trusts that the strengths of the patient and their support system are capable of making the decision about the end of life treatment best for them. Social workers respect the end-of-life treatment preferences of the patient and their family. Sometimes end-of-life discussions are often emotionally charged and intense, but by paying attention to the patient's values, spirituality, and relationship dynamics, the health care team understands and follows the cultural preferences of the patient regarding end-of-life (Searight & Gafford, 2005).

People who struggle with their health often struggle with decisions about their treatments as well. As the United States adjusts to the epidemic of chronic illness diagnoses, the health care system must find ways to respond. Social workers must be prepared to recognize the relationships between body, emotions and the social network as patients experience losses in these systems. As end-of-life approaches for those with advanced illness, social workers are prepared to deliver cultural and spiritually appropriate support and advocacy for the patient and family within the health care system.

Summary

At times physicians, health teams, patients and care givers are reluctant to focus on end of life and chose to avoid the discussion of end of life and palliative care. This is normal and part of the cultural expectation that medicine can cure the enemy, death. The successful treatment of disease is a hope for all, but the loss of function and ultimately of life is part of the health care professional experience. Everyone involved in the experience of death and the feeling associated with this loss benefits from a variety of supports and the understanding that all grieve in their own way.

References

- Aneshensel, C. S., Botticello, A. L., & Yamamoto-Mitani, N. (2004). When caregiving ends: The course of depressive symptoms after bereavement. *Journal of Health and Social Behavior*, 45 (4), 422-440.
- Aronoff, G. M. (2000). Pain medicine: Hope is a powerful analgesic. *Geriatrics*, 55 (9), 38-39.
- Back, A. L., Arnold, R. M., & Quill, T. E. (2003). Hope for the best, and prepare for the worst. *Annals of Internal Medicine*, 138 (5), 439-443.
- Bretscher, M., Rummans, T., Sloan, J., Kaur, J., Bartlett, A., Borckenhagen, L., & Loprinzi, C. (1999). Quality of life in hospice patients: A pilot study. *Psychosomatics*, 40 (4), 309-313.

- Bishop, M. C., Gores, F. A., Stempel, J., Torrington, P., Tynan, C., Jaskar, D., & Garewal, H. (2000). A collaborative end-of-life care curriculum. *American Journal of Hospice & Palliative Care*, 17 (2), 137- 140.
- Burkhardt, M. A. (1993). Characteristics of spirituality in the lives of women in a rural Appalachian community. *Journal of Transcultural Nursing*, 4 (2), 12-18.
- Crane, M. K., Wittink, M., & Doukas, D. (2005). Respecting end-of-life treatment preferences. *American Family Physician*, 72 (7), 1263-1269.
- Clark, D. (2002). Between hope and acceptance: The medicalisation of dying. *British Medical Journal*, 324 (7342), 905-907.
- Csikai, E. L. (2004). Social workers' participation in the resolution of ethical dilemmas in hospice care. *Health & Social Work*, 29 (1), 67-77.
- Davis, M.P. (2005). Integrating palliative medicine into and oncology practice. *American Journal of Hospice & Palliative Medicine*, 22 (6), 447 – 456.
- Dunbar, H. T., Mueller, C.W., Medina, C., & Wolf, T. (1998). Psychological and spiritual growth in women living with HIV. *Social Work*, 43 (2), 144-155.
- Engel, G. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196 (4286), 129-136.
- Emanuel, L. (2000). How living wills can help doctors and patients talk about dying. *British Medical Journal*, 320 (7250), 1618-1618.
- Frankel, V. E. (1959). *Man's search for meaning*. Boston: Beacon Press.
- Galambos, C. (1989). Living wills: A choice for the elderly. *Social Work* 34 (2), 182-185.
- Goldberg, S. (2002). Do-not-resuscitate orders in the OR: Suspend or enforce. *Association of Operating Room Nurses Journal*, 76 (2), 296-300.
- Hickman, S. E., Hammes, B. J., Moss, A. H., & Tolle, S.W. (2005). Hope for the future: Achieving the original intent of advance directives. *The Hastings Center Report*, Nov/Dec, S26-S31.
- Horton, J. K. (2001). Hospice: Care when there is no cure. *NCMJ*, 62 (2), 86-90.
- Johnson, C. B., & Slaninka, S. C. (1999). Barriers to accessing hospice services before a late terminal stage. *Death Studies*, 23, 225-238.
- Kao, H., Travis, S. S., & Acton, G. J. (2004). Relocation to a long-term care facility: Working with patients and families before, during and after. *Journal of Psychosocial Nursing & Mental Health Services*, 42(3), 10-16.
- Kerr, D. (1993). Mother Mary Aikenhead, the Irish Sisters of Charity and Our Lady's Hospice for the Dying. *The American Journal of Hospice & Palliative Care*, May/June, 13-20.
- Kistner, W.G. (2000). Durable power of attorney: A powerful planning tool. *Healthcare Financial Management*, 54 (9), 74-75.
- Kieffer, S. E., & Wakefield, D. S. (1986). The availability of primary caregivers: An emerging problem. *The American Journal of Hospice Care*, May/June, 14-18.
- Kübler-Ross, E. (1987). *AIDS: The ultimate challenge*. New York: Collier Books.
- Kübler-Ross, E. (1997). *On death and dying* (reprinted ed.). New York: Scribner.
- Latimer, E. J. (1998). Ethical care at the end of life. *Canadian Medical Association Journal*, 158 (13), 1741-1747.
- LeBow, J. (1995). Open-ended therapy: Termination in marital and family therapy. In R.H. Miksell, D. D. Lusteran & S.H. McDaniel (Eds.), *Integrating family therapy: Handbook of family psychology and systems theory* (pp. 73-86). Washington, DC: American Psychological Association.

- Leifer, R. (1996). Psychological and spiritual factors in chronic illness. *The American Behavioral Scientist*, 39 (6), 752-767.
- Luptak, M. (2004). Social work and end-of-life care for older people: A historical perspective. *Health & Social Work*, 29 (10), 7-15.
- McAuley, W. J., Buchanan, R.J., Travis, S. S., Wang, S., & MyungSuk, K. (2006). Recent trends in advance directives at nursing home admission and one year after admission. *The Gerontologist*, 46 (3), 377-381.
- Muller, E. D., & Thompson, C. L. (2003). The experience of grief after bereavement: A phenomenological study with implications for mental health counseling. *Journal of Mental Health Counseling*, 25 (3), 183-203.
- National Association of Social Work [NASW] (2007). *NASW Standards of social work practice in palliative and end of life care*. Washington, DC: NASW Press.
- Nusbaum, M. R. H., Hamilton, C., & Lenahan, P. (2003). Chronic illness and sexual functioning. *American Family Physician*, 67 (2), 347 – 354.
- O’Neill, D. P., & Kenny, E. K. (1998). Spirituality and chronic illness. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 30 (3), 275-281.
- Osman, H., & Becker, M. A. (2003). Complexity of decision-making in a nursing home: The impact of advance directives on end-of-life care. *Journal of Gerontological Social Work*, 42(1), 27-40.
- Puchalski, C. M., & Sandoval, C. (2003). Spiritual care. A clinical guide to supportive and palliative care for HIV/AIDS, pp 1-10.
- Reed, M. D. (1998). Predicting grief symptomatology among the suddenly bereaved. *Suicide & Life-Threatening Behavior*, 28 (3), 285 – 300.
- Roberts, S. S. (2001). Advance directives, part 1: Living wills. *Diabetes Forecast*, 54 (5), 99-101.
- Rubinow, A. (2005). The physician and the dying patient: A question of control? *IMAJ*, 6 (7), 3-4.
- Rushton, C. H., Spencer, K. L., & Johanson, W. (2004). Bringing end-of-life care out of the shadows. *Nursing Management*, 35 (3), 34-40.
- Saunders, C. (1979). Annual report: St. Christopher’s hospice. 1977-1978. Sydenham, U.K.: St. Christopher’s Hospice.
- Scannell-Desch, E. (2003). Women’s adjustment to widowhood: Theory, research, and interventions. *Journal of Psychosocial Nursing & Mental Health Services*, 41 (5), 28-36.
- Searight, H. R., & Gafford, J. (2005). Cultural diversity at the end of life: Issues and guidelines for family physicians. *American Family Physician*, 71 (3), 515-523.
- Smith, R. (2000). A good death: An important aim for health services and for us all. *British Medical Journal*, 320, 129-130.
- Solomon, M. Z., O’Donnell, L., Jennings, B., Guilfooy, V., Wolf, S. M., Nolan, K., Jackson, R., Koch-Wesser, D., & Donnelley, S. (1993). Decisions near the end of life: Professional views on life-sustaining treatments. *American Journal of Public Health*, 83 (1), 14-23.
- Strom-Gottfried, K., & Mowbray, N.D. (2006). Who heals the helper? Facilitating the social worker’s grief. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 87 (1), 9-15.
- Torrens, P.R. (1985). Hospice care: What have we learned. *Annual Review Public Health*, 6, 65-83.

- van Baarsen, B. (2002). Theories on coping with loss: The impact of social support and self-esteem on adjustment to emotional and social loneliness following a partner's death in later years. *The Journals of Gerontology*, 57B (1), S33-S43.
- Walsh-Burke, K. (2006). *Grief and loss: Theories and skills for helping professionals*. Boston: Allyn & Bacon.
- Waldrop, D. (2006). At the eleventh hour: Psychosocial dynamics in short hospice stays. *The Gerontologist*, 46, 106-114.
- Wallace, B. (1995). Suffering, meaning, and the goals of hospice care. *The American Journal of Hospice & Palliative Care*, May/June, 6-9.

KIHÍVÁSOK A HALÁL KÖZELEDTÉVEL

Joan M. BORST, Ph.D., LMSW

Összefoglalás

A legtöbb ember nem szívesen foglalkozik a halállal, azonban a halálos beteg páciensek esetében ezzel is szembe kell nézni, mivel esetükben az egészségügyi ellátás és a folyamatos gyógykezelés célja többé már nem a gyógyítás, hanem a beteg hátralévő életének a megkönnyítése. Az egészségügyi ellátó személyzet tagjai, a beteg és a család közötti párbeszéd a halálról részét képezi a szakemberek napi munkájának és az egészségügyi dolgozóknak képesnek kell lenni arra, hogy ezzel a helyzettel megbirkózzanak.

Amikor a beteg úgy érzi, hogy nincs mit tenni, a szociális munkások kezdeményezik a fontos beszélgetéseket és segítenek meghozni a fontos döntéseket. A betegek folyamatosan szembesülnek újabb lehetőségekkel a fájdalom vagy a tünetek enyhítésére, a helyzetükkel járó félelmek és aggodalmak feloldására, a halál közeledtével kapcsolatos gondolataik értelmezésére és az emberi kapcsolataik tisztázására és elmélyítésére (Back et al., 2003). A halállal szembesülni kénytelen emberek döntései nagy valószínűséggel már nem javítják egészségi állapotukat vagy szüntetik meg a betegségüket, a jövőt viszont befolyásolják.

A palliatív ellátás célja a betegség tüneteinek enyhítése. Kiváló példája a biopszichoszociális modell működésének, mivel a módszer a beteg biológiai szükségleteinek ellátása mellett a páciens és az ellátó személyzet pszichológiai és társadalmi igényeit is figyelembe veszi.

A végső stádiumban lévő betegek leggyakoribb palliatív ellátási formája a hospice. A szolgálat holisztikus, a test fájdalmának kezelése és jólétének szolgálata mellett a beteg és az ellátást nyújtó szakemberek érzelmeivel is foglalkozik. A hospice szolgálatot mindig interdiszciplináris csapat látja el.

A haldoklást és végül a halált természetesen elsősorban a beteg éli át, de a családtag vagy a szeretett személy haldoklással és halállal járó fájdalomban osztoznak a családtagok és mások is, akik számára a beteg személye fontos. A szeretett személy elhunytá miatti bánat a szociális munkások számára az egyik leggyakoribb és legnagyobb kihívást jelentő feladat.

A szociális munkások segítenek a gyászolóknak. Kifejezik együttérzésüket és támogatják a családot a halált követő tennivalók elvégzésében, a problémák megoldásában, szükség esetén pedig továbbküldik az érintett személyeket vagy

családokat a megfelelő helyre, ahol a gyászessel kapcsolatban hosszabb távú segítséget kaphatnak.

Az egyént ért kulturális hatások jelentős hatással lehetnek a halálhoz és haldokláshoz való viszonyára. A szakembereknek és az interdiszciplináris csapat tagjainak tisztában kell lenni a halandósággal kapcsolatos saját gondolataikkal és vélekedéseikkel, valamint észre kell venniük, hogy az értékítéletük hatással van a haldokláshoz és halálhoz való viszonyukra. Az ezzel kapcsolatos értékek és vélekedések figyelmen kívül hagyása veszélyezteti a betegek önállósághoz való jogát. Az önértékelés szükséges, mivel a betegek és családjuk gyakran van szükségük arra, hogy a kívánásaikról és a közelebbi veszteségről való beszélgetést a szociális munkás kezdeményezze.

A szociális munkásoknak fel kell készülni arra, hogy felismerjék a test, az érzelmek és a társadalmi hálózat közötti kapcsolatokat, mivel a betegek gyakran szenvednek el ezekkel kapcsolatban veszteséget. Ahogy az előrehaladott betegségben szenvedők a halálhoz közelítenek, a szociális munkások készek kulturálisan és lelkileg megfelelő segítséget és támogatást nyújtani az ellátó rendszeren belül a betegnek és a családnak.

Kulcsszavak: felkészülés a halálra, szociális munka, interdiszciplináris segítő csapat, hospice, kulturális kompetencia

SOCIAL WORK EDUCATION, SERVICE LEARNING, AND COMMUNITY PARTNERSHIPS

Patty Stow BOLEA, Ph.D., M.S.W., L.C.S.W.

Absztrakt

A szociális munka egy fiatal tudományág, amely rövid története során elméleti és bizonyos gyakorlati elemeit egyéb társadalomtudományoktól, többek között a szociológiából, pszichológiából vagy a közigazgatásból vette át. A felsőoktatás és a szociális munka oktatásának jelenlegi fejlődési iránya magában foglalja az úgynevezett „elkötelezett tudományos munka” elemeit (Boyer, 1996). Ez a nézet arra az elképzelésre támaszkodik, miszerint az egyetemek a szélesebb társadalomhoz vezető utat nyitják meg, ezért az oktatók és hallgatók számára egyfajta kapcsolódási pontként lehetőséget biztosítanak arra, hogy részt vegyenek a társadalmi és közösségi problémák megoldásában, ezáltal egy inkluzív és civil jellegű társadalom kialakulását segítsék elő. Az egyetemen létesített partnerségi kapcsolatok a hallgatók részére többet jelentenek az oktatási célok elérésénél és olyan utat jelölnek ki, amelyen az oktatók a szolgáltató tanulás alkalmazásával a kutatás, szolgálat és a tanulás egyesítésével vezetnek végig a hallgatókat.

A szociális munkát oktatók, akiknek alapvetően fontos a társadalmi igazságosság érvényesülése, felelősséggel tartoznak azért, hogy pedagógiai módszereik transzformatívak legyenek oly módon, hogy a hallgatók ezek hatására folyamatos szakmai fejlődésüket szem előtt tartva haladjanak tovább.

Kulcsszavak: elkötelezett tudományos munka, transzformatív tanulás, szociális munka, közösségi tanulás, társadalmi és közösségi problémák

Introduction

A current emphasis in higher education, and in social work education includes components of the evolving “scholarship of engagement” (Boyer, 1996). This view encompasses the notion that universities can be entries to larger society, and therefore a point of connection for faculty and students to engage in the solution of social and community problems, and move toward an inclusive and civil society (Fogel & Cook, 2006). Additionally, university partnerships can go beyond educational goals for students and provide an avenue by which faculty are able to mix research and service work with their teaching using service learning. Social work education is particularly well positioned to consider these pedagogical ideals. Given social work’s historic focus on social justice and vulnerable and oppressed groups, a thoughtful consideration of pedagogical best fit is warranted in 2012.

According to King (2003), it is clear that how we teach becomes a model for the way our students will engage in social work practice. Presuming authoritarian teaching positions over students, or facilitating engagement in the real world and communities we serve offers a powerful contrast from which students may choose to model their own work. If social workers are to be considered agents of change, and specifically social change, it is worthwhile to reflect on the impact of traditional social work education. Social work is a younger profession, which has historically borrowed theory and at times practices from the other social sciences such as sociology, psychology, public administration, etc. It is wise to consider whether the teaching methods, or pedagogy for social justice have unwittingly contributed or maintained the status quo for oppressed groups.

McClaren (1998) defines hegemony as the preservation of power through consensual social practice and structures. Hegemony conceals the practices of power and privilege, which serve to blame the poor and oppressed for their situation. It is in the preservation of privilege in schools and universities that practice hegemony that the reigning status quo is protected. Carnoy (1989) begs the question “can schools and universities become tools of counter-hegemony?” Miller and Garran (2008) articulate a strong position, postulating that racism will not be conquered by either creating change in social structure or by working to educate students in the skills of cultural sensitivity. Their argument requires a battle against racism and oppression that works both externally and internally.

In 2005, Haug challenges social workers to consider the role of the social work profession in subjugating cultural knowledge. Specifically the examination must include the philosophy of colonialism and the definitions used to subjugate others. He specifically references professional imperialism used to define academic rigor, which relies on written documentation, practice standards defined by those in power without consultation, and the refusal to consider indigenous and grassroots knowledge and expertise.

Community development research emphasizes the need for democracy in education. This democratic education paves the way for continued civic engagement and subsequent community action (Patrick, 2000). The link of higher education and its resources to the solution of social problems is enjoying renewed energy, as a new generation of academics respects the hegemony that can be present in traditional scholarly endeavors (Roldan, Strage, David, 2004).

Pedagogy of Service Learning

The pedagogy of service learning offers the opportunity to transition out of the classroom into the world of reality, where social problems cease to be abstract puzzles to solve. When students meet people who suffer from social problems, the intellect, motivation, empathy and work collectively serve to go beyond academic matriculation, achievement and degrees. Service learning affords mutual benefit for students and community participants. The four key elements within a service-learning model include: a social responsibility model, a teaching methodology, or leadership development model. Second, an deliberate effort to utilize community-based learning to benefit of academic learning, and to utilize academic learning to instruct community service. This presumes that academic service learning is not present unless a rigorous attempt is made to gather community-based knowledge and purposefully relate it with academic learning. Third, both experience and academics

serve to strengthen one another. Lastly, the community service experiences must be germane to the academic course of study (Howard, 1993). To be considered academic service learning, all four features must be present (Eyler and Giles, 1999). An additional principle of service learning is the use of written and oral reflection. When service learning pedagogy is combined with transformative learning theory, the opportunities for professional growth and development of social work students are strengthened and expanded.

Transformative Learning Theory

Transformative learning theory suggests that learning becomes transformative when students engage in the work of critical review, challenge, confirmation, and adjustment of their ways of knowing, believing and feeling (Mezirow, 2000). According to Mezirow (2000), “(T) transformative learning refers to the process by which we transform our taken-for –granted frames of reference (meaning perspectives, habits of mind, mind-sets) to make them more inclusive, discriminating, open, emotionally capable of change, and reflective so that they may generate beliefs and opinions that will prove more true or justified to guide action” (p. 7-8).

In addition, students are challenged to expose their beliefs and assumptions, making them transparent, for the purposes of examination in new contexts (Mezirow, 1991). Within this process, reflective discourse provides a venue for identification and assessments of frames of reference and habits of mind (Mezirow, 2000).

This amalgamation of pedagogical questions, counter-hegemonic educational practices using service learning, and the incorporation of transformational learning invite innovation and collaboration toward social justice. Social work educators then begin to model the changes that have historically been the subjects of lectures. Theoretical concepts are no longer abstractions in students’ minds. Concepts are mastered, applied, and tested in real world situations. Social work ethics have a face and oppressive policies are no longer remote.

While service learning may be the ideal in creating engaged academic learning, a variety of educational opportunities can foster student engagement. It is worthwhile to review the range of community service activities that may be conducted under university sponsorship.

- Service project = a time limited activity or effort aimed at an immediate need which is NOT tied to course work.
- Internship = paid or unpaid community experience aimed to build or refine a mastery of specific skills, often related to professional licensure or certification.
- Community service partnership = project based in the community, which may be sponsored by a university or other partnership in which students/citizens provide a service in relation to a community need.
- Practicum = educationally sponsored community experience that may have a minimal level of structure, primarily aimed at gaining experience.
- Academic service learning = course based structured community project in which students engage in activities that address community needs, as well as structured opportunities intentionally designed to promote student learning. Reflection and mutual reciprocity are inherent practices. (Jacoby, 1996)

Summary

In summary, social work educators, whose core values speak to the mission of advancing social justice, have a responsibility to explore their own pedagogical practices to insure that the educational methods are transformative in the way we entrust students to go forth in their own professional growth.

References

- Boyer, E. L. (1996). The Scholarship of engagement. *Journal of Public Service & Outreach* 1. 1: 11-20.
- Carnoy, M. (1989). Education, state and culture in American society. In H. A Giroux & P. McLaren (Eds.), *Critical pedagogy, the state and cultural struggle* (pp. 3-23) Albany, NY: State University of New York Press.
- Eyler, J. S., & Giles, D.E., Jr. (1999). *Where's the learning in service learning?* San Francisco: Jossey-Bass.
- Fogel, S. J & Cook, J. R. (2006) Considerations on the scholarship of engagement as an area of specialization for faculty. *Journal of Social Work Education* 42. 3: 595-606.
- Haug, E. (2005) Critical reflections on the emerging discourse of international social work. *International Social Work*, 48 (2). 126-135.
- Jacoby, B. (2006) *Service-learning in higher education: concepts and practices*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- King, M.E. (2003). Social work education and service learning. *The Journal of Baccalaureate Social Work*. 8(2), 37-48.
- McClaren, P. (1998) *Life in schools: An introduction to critical pedagogy in the foundations of education*. New York: Longman.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2000). Learning to think like an adult: Core concepts of transformation theory. In Mezirow and Associates (Eds.). , *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*, (pp.3-33), San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Miller, J. & Garran, A.M. (2008). *Racism in the United States: Implications for the helping professions*. Belmont, CA: Thomson, Brooks/Cole.
- Patrick, John J. 2000. Introduction to education for civic engagement in democracy. Mann, Sheilah and John J. Patrick (eds) *Education for civic engagement in democracy: Service learning and other promising practices*. Indiana University: ERIC Clearinghouse for Social Studies/Social Science Education.
- Roldan, M., Strage, A., & David, D. (2004). A framework for assessing academic service learning across the disciplines. In M. Welch & S.H. Billig (Eds.), *New perspectives in service learning: Research to advance the field* (pp. 39-59). Greenwich, CT: Information Age.

A SZOCIÁLIS MUNKA OKTATÁSA, KÖZÖSSÉGI TANULÁS ÉS KÖZÖSSÉGI PARTNERSÉG

Patty Stow BOLEA, Ph.D., M.S.W., L.C.S.W.

Összefoglalás

King (2003.) szerint nyilvánvaló, hogy a tanítási módszerek modellként szolgálnak a hallgatóknak a gyakorlati szociális munkában való részvételhez. Ha a szociális munkásokat a változás, és különösen a társadalmi változás közvetítőinek tartjuk, érdemes megfontolni a hagyományos szociális munkás-képzés hatását. Célravezető lenne felülvizsgálni, hogy vajon a tanítási módszerek vagy a társadalmi igazságosság pedagógiája nem járul-e akaratlanul is hozzá a nehéz sorsú társadalmi csoportok helyzetének tartós fennmaradásához.

A közösségi tanulás pedagógiája lehetőséget nyújt az osztályteremből kilépve a való élettel szembesülni ahol a társadalmi problémák megoldása már nem elvont feladvány többé. Amikor a hallgatók találkoznak a társadalmi problémáktól szenvedő emberekkel, akkor az értelmük, motivációjuk, empátiájuk és munkájuk révén túllépnek a beiratkozás, vizsgázás és diplomaszerezés szintjén. A közösségi tanulás kölcsönös előnyöket kínál a tanulók és a közösség számára. A közösségi tanulás modelljének négy kulcsfontosságú tényezője: az első a társadalmi felelősség modellje, tanítási módszertan és a vezetéstechnika fejlesztése. A második a közösségi ismeretek tudatos alkalmazása az egyetemi tanulmányok során, valamint az egyetemen tanultak tudatos alkalmazása a közösségi szolgálatban. Ez azt jelenti, hogy a közösségi tanulás nem valósulhat meg anélkül, hogy a közösségi munka során szerzett ismereteket tudatosan összehangoljuk az egyetemi oktatás tartalmával. A harmadik tényező a gyakorlat és az egyetem összehangolt és egymást kölcsönösen erősítő működése. Végül fontos, hogy a közösségi munka tapasztalatai megfeleljenek az egyetemi kurzusok tartalmának. (Howard, 1993) Ha a közösségi tanulás pedagógiáját a transzformatív tanulás elméletével egyesítjük, a szociális munkát elsajátító tanulók lehetősége a szakmai fejlődésre és kiteljesedésre jelentősen nagyobb lesz.

A tanulás akkor válik transzformatívvá ha a tanulók kritikusan megvizsgálják, megkérdőjelezzik, megerősítik, majd megváltoztatják azokat a módszereket, amelyek a tudásuk, hitük és érzéseik kialakulását meghatározzák (Mezirow, 2000). Mezirow szerint "a transzformatív tanulás az a folyamat, amely által az egyértelműnek tartott referenciakereteinket (nézőpontunkat, észjárásunkat, nézeteinket) átalakítjuk úgy, hogy inkluzívvá, a különbségek iránt fogékonyá, nyitottá, érzelmileg alkalmazkodóvá és reflektívvá váljanak, ezáltal olyan eszméket és véleményeket formáljanak bennünk, amelyek igazabb és indokoltabb módon vezetnek cselekedeteinket" (p.7-8).

A pedagógiai irányelvek, valamint a tekintélyelvvel megkérdőjelező oktatási gyakorlat ily módon történő egybeolvasztása a közösségi tanulás gyakorlatával és a transzformatív tanulás beépítésével elősegíti az innovációt és az együttműködést a társadalmi igazságosság irányában. Ennek alapján a szociális munkát tanítók modellezni kezdik azokat a változásokat, amelyek mindaddig az előadásaik anyagát képezték. Az elmélet innentől kezdve már nem csupán absztrakció a tanulók fejében. Az elképzelések kipróbálásra, alkalmazásra kerültek a való világ kínálta

helyzetekben. A szociális munka etikája konkrét arcokhoz kapcsolódik és az igazságtalanságok már nem csupán távoli elméletek.

A szociális munkát oktatók, akiknek alapvetően fontos a társadalmi igazságosság érvényesülése, felelősséggel tartoznak azért, hogy pedagógiai módszereik transzformatívak legyenek oly módon, hogy a hallgatók ezek hatására folyamatos szakmai fejlődésüket szem előtt tartva haladjanak tovább.

Kulcsszavak: elkötelezett tudományos munka, transzformatív tanulás, szociális munka, közösségi tanulás, társadalmi és közösségi problémák

INTERNATIONAL PERSPECTIVES ON SOCIAL WORK

Luca CSIKÓS

*“The Road goes ever on and on
Down from the door where it began.
Now far ahead the Road has gone,
And I must follow, if I can,*

*Pursuing it with eager feet,
Until it joins some larger way,
Where many paths and errands meet.
And whither then? I cannot say.”*

[Tolkien, (a) 1991, p. 52.]

Absztrakt

Marshall McLuhan a '60-as években alkotta meg „globális falu” elméletét, melyben a különböző kommunikációs technológiák és eszközök rohamos fejlődésével, a „tér” és az „idő” megszűnésével, a világnak egy olyan utópiáját vázolta fel ahol a globális egymásrautaltság meghatározza az emberek mindennapjait. Az akkor még felthetően szélsőséges és különc teória, beigazolódni látszik. A napjainkban zajló globális kommunikációs forradalom, az egyre erősödő gazdasági egymásrautaltság, a társadalmi és ökológiai kihívások arra hívják fel a különböző tudományterületek szakembereinek a figyelmét, hogy a saját területükön kialakítsanak egy egységes elméleti tudásbázist, ami alól a szociális munka sem kivétel.

Kulcsszavak: nemzetközi, szociális munka, kultúrákon átívelő, kulturális kompetencia, globalizáció, lokalizáció

Introduction

We are living in the 21st century. Because of the different technological achievements we have developed – like the computer, the internet, the mobile and public transport etc. – our lives have changed radically. *“Increasingly, technology and access to technology are significant issues in the global environment and in international social work. New technologies can provide many opportunities for international social work and social development.”* (Schriver, 2004, p. 548.)

On 15th December, 1955 we finally (re)connected to the United Nations and on the 1st May, 2004 we acceded to the European Union. With these steps, we have made partnerships with other European countries and the countries all over the world. We have opened our borders for foreign people and we have given a better chance to

ourselves to discover the globe. Our international relations have been reinterpreted and openness to new experiences has become a core value. Due to these changes, my generation has to realize – irrespectively of one’s professional field (education, economy, social sciences, medicine etc.) that we are not just living in Hungary but we also live in the European Union, on a planet called Earth. Every kind of activity what we perform has a number of positive or negative impacts, and affects our broad or narrow environment. As I am a professional social worker it is important for me to empower my local community. As there are different job opportunities and international exchange programs, we, social professionals also have a chance to invest and improve our knowledge in different (global) social contexts. *“In addition, we have the responsibility of using the benefits of our privileged status to advocate both locally and globally for social and economic justice in its fullest sense. As social worker we need to develop a true worldview that transcends national borders, belief systems and way of life.* (Schrivier, 2004, p. 556.)

In 2009 I got a chance to join a long-term international voluntary exchange program called European Voluntary Service (EVS), one year later I joined a long-term exchange internship program called Leonardo. With these programs I got a chance to work in Croatia, and in England as a social worker. My basic motivation was to live somewhere else for a while, to meet social workers from other countries and to learn from them. I would like to quote a sentence from my motivation letter, what I sent to my hosting organizations: “As a professional special pedagogue and social worker I would like to learn new methods, newest directions to be a better, effective and powerful expert.” When I was writing this sentence I didn’t know that being an EVS volunteer or Leonardo intern is much more than “have a practice semester abroad, learn new methods, newest directions”. It is unique combination about learning as a professional, and learning as a private person, doing social work in another country; working with a target group that has got a different cultural background than the same target group in my own society. This is probably the most effective way to obtain cultural knowledge about a foreign society and to learn about myself, to develop self-reflective capacity.

In the United States, *“the new educational policies and standards adopted in July 2001 by the Council on Social Work Education and implemented in 2002 reflect increasing emphasis on knowledge of international issues in social work education. The increased emphasis was significant because of the recognition of growing global interdependence in most sectors of society and its related concern for social work.”* (Schrivier, 2004, p. 544.)

After conducting a substantial library research about international humanitarian activity and international social work I had to realize that there are only few foreign authors (and even less Hungarians) who write and publish on the subject. With my work I would like to direct professionals’ attention to the importance of international humanitarian activities; and to inform the readers about the positive and negative impacts. How does international social work become an important resource for the entire local society and for the professional social workers as well? With my work I attempt to fill the gap in the literature and summarize the basic theories in this field. I would like to encourage those persons who are interested in doing international humanitarian work (no matter what profession they have) but are afraid to make the first steps.

Cross-cultural social work practice

“Culture refers to the way of life followed by a group. Culture binds a society together and includes its manners, moral, tools, and technologies. Culture can be thought of as those elements of a people’s history, tradition, values, and social organization that become implicitly or explicitly meaningful to the participants. Cultures differ in their world view, in their perspectives on the rhythms and patterns of life, and in the concept of the essential nature of the human condition” (Greene, 1999, p. 234.) Culture is getting visible in the daily life, in the reactions and communication between the group members. The perspectives of General System Theory can be useful for the social workers who are working in a different culture or country to get a deeper understanding of the cultural differences. (Greene, 1999, p. 234.) “The word ‘culture’ is used because it implies the integrated pattern of human behavior that includes thoughts, communications, actions, customs, beliefs, values, and institutions of a racial, ethnic, religious, or social group” (NASW, 2001, p. 9.)

Social diversity, cultural tension

Social work was inspired by cultural studies and realized “the multicultural nature of individuals”; that every person is different and unique, is influenced by many levels and maybe their own culture is not coherent with the dominant culture of the society they belong to.

Figure 1. Cultural Tensions in Social Work Practice



Source: Yan, 2008, p. 321.

Many social workers may have experienced different kinds of tensions related to the cultural differences which affect their work. Miu Chung Yan has stated two main and five subtypes of tensions in his research that he conducted in the Canadian society with participants who had different demographic backgrounds. (Yan, 2008, p. 217.)

1st Type of Cultural tension: This type of tension comes to existence between the client and the culture of the majority society. The social organization or agency which is trying to provide help to the target group belongs to the dominant culture. This tension causes at least two more tensions. *The first one comes up between the client's culture and the dominant culture.* In every society the dominant culture declares its own rules and laws and the social workers need to enforce these. When the rules of the majority and the minority are different it is a difficult task. Yan have found several cases when the social worker had problems to make a decision because of the different definition and understanding of child abuse. *The other subtension comes up between the client's culture, and the organization's culture.* The organizational culture defines and regulates the practice of its own social worker employees, but the clients have their own expectations as well. The social workers need to find the way and form a workable compromise between these two requirements, which can be very different or even opposing.

2nd Type of Cultural tension: This kind of cultural tension comes up among the culture of the social worker, the dominant organizational culture, and the client's culture. Primarily the professional social worker from a minority group can be a target of this kind of tensions. The first subtension is manifested between the *employee's culture and the dominant culture.* The social workers usually say when they are confronted with this tension that the way the organization requires them to work in some cases is different from what they have learned in their own culture (for example, social workers, who came from minority groups). In this process, the values of the social worker and the values of the organization may clash with each other. In the other subtension, the problem comes up between the *organizational culture and the employee's culture.* The individual and organizational values are confronted with each other. In the third sub-tension, the problems come up between the *worker's and the client's culture.* This is probably the most critical tension from all. *"These tensions are manifested in various ways that have both positive and negative effects on participants' practice."* (Yan, 2008, p. 323.)

The professional social workers need to realize and understand that it is very probable that they will be confronted with these kinds of tensions in their daily practice moreover, they can find themselves in the middle of such conflicts. *"Cultural tensions require a high level of sensitivity of social workers to reflect on their own cultural position. Therefore it is not surprising that cultural awareness becomes a key requirement for social worker practitioners."* (Yan, 2008, p. 326.)

Cultural competence

"Social workers must understand that to develop cultural understanding, they must become lifelong learners, listeners and participants observers (...) Social workers must be authentic about their own discomfort in cross-cultural situations and examine their value base, biases, prejudices, and racism as part of their own self-assessment. They must be critical thinkers and recognize that there are multiple perspectives and interpretations of events and experiences. They recognize that resources are not always formal, but informal as well." (Mattaini, Lowery, Meyer, 2002, p. 76.)

The social worker works with clients who have got different cultural backgrounds. To successfully empower the client, the social worker needs to understand the way of thinking, the "worldview" or "cultural frame of reference" of

the clients. (Clark, without date) Why is it important for the social worker? The cultural background of the client's help-seeking behaviours influence what their problem definitions are; what they choose to determine as a problem; and what kind of coping strategies they have in order to solve them. The way a society plans their social services has to be culturally sensitive and effective.

So the basic question is "How can we understand those who are different from ourselves?" (Clark, without date) "Cultural competence is a set of congruent behaviors, attitudes, and policies that come together in a system or agency or among professionals and enable the system, agency, or professionals to work effectively in cross-cultural situations" (NASW, 2001, p. 9.)

The social worker should understand the cultural system, the traditions, habits and behaviour patterns. Cultural competence is a knowledge about the individuals and groups, which enables the social worker to develop the quality of the professional service. With this knowledge, the professional is able to respect every client as a unique individual and respect their social diversity. Social workers should show "respect to race, ethnicity, national origin, color, sex, sexual orientation, age, marital status, political belief, religion, and mental or physical disability." (NASW, 2001, p. 13.)

The National Association of Social Workers conceived the main standards of *Cultural Competence in Social Work Practice*.

Standard 1, Ethics and Values: The professional social worker needs to know NASW Code of Ethics, which determine the key elements of ethical social work practice (for example how to handle private information etc.). In the process of the client empowerment, the professional is able to focus on the individuals but always in their social and cultural contexts. When speaking about cultural competences, the NASW's Code of Ethics and the United Nations Declaration of Human Rights must be taken into account in the social worker's practice. (NASW, 2001, p. 16.)

Standard 2, Self-Awareness: Before the social worker starts to explore the culture of the target group they have to have knowledge of their own cultural values, attitudes, beliefs, in one word, they must be able to identify themselves in their own cultural context and be aware of the heritage of the given cultures. The social workers, even if they are professional help givers, inevitably have their own fears and stereotypes. In the concept of cultural competence it is included to get to know these fears and be able to handle professional social worker. (NASW, 2001, p. 16.)

Standard 3, Cross-Cultural Knowledge: The social worker should understand and should take every opportunity to expand his/her understanding of the client's history, values, family system etc. On the other hand the social worker has to know traditional theories of human behaviour, issues of prevention, rehabilitation, life cycle development and problem solving skills. But she also has to develop critical thinking and ask the right questions in the right moment and situation. She should be comfortable with talking about cultural differences. (NASW, 2001, p. 18.)

Standard 4, Cross-Cultural Skills: The social worker needs to have the right skills to work with people who have similar or different backgrounds than herself/himself. She should encourage the client and the group of clients to discuss the differences and have good interviewing skills and techniques (ask the right question at the right moment). She should be able to use the professional methods, techniques and skills, which are attuned to the client's culture and environment and acquire effective verbal and nonverbal, direct and indirect style of communication. "...understand the interaction of the cultural systems of the social worker, the client,

the particular agency setting, and the broader immediate community” (NASW, 2001, p. 21.) She should use the clients’ natural support system as an important source. Consultate with the colleges and supervisors, to be able to monitor (agency evaluations, supervision, in-service training, and feedback from clients) the quality of their service. *“Evaluate the validity and applicability of new techniques, research, and knowledge for work with diverse client groups.”* (NASW, 2001, p. 21.)

Standard 5, Service Delivery: “Matching their needs with culturally competent service delivery systems or adapting services to better meet the culturally unique needs of clients.” With the client group’s participation provide new researches to develop the service.

Standard 6, Empowerment and Advocacy: “Social workers shall be aware of the effect of social policies and programs on diverse client populations, advocating for and with clients whenever appropriate.” (NASW, 2001, p. 23.) With the cultural competence and knowledge the social workers know what kind of actions, social advocacy, does the client and their communities need to the successful empowerment.

Standard 7, Diverse Workforce: “Social workers shall support and advocate for recruitment, admissions and hiring, and retention efforts in social work programs and agencies that ensure diversity within the profession.” (NASW, 2001, p. 24.) Target groups are much more diverse than the profession itself. They can be different by age, colour of the skin, backgrounds, abilities, socioeconomic status...etc. With diverse cultural backgrounds, social workers’ can meet clients’ needs more and represent the equality of chances within the profession.

Standard 8, Professional Education: Social work is a practice oriented profession so the social workers should attend and participate in different trainings, education programs in order to improve their knowledge and their personality. Cultural competence is an important part of the social worker’s education. The professionals have to keep up with any kinds of transformations and altering needs of the client population. „Cultural competence is a vital link between the theoretical and practice knowledge base that defines social work expertise.” (NASW, 2001, p. 26.)

Standard 9, Language Diversity: „Individuals and groups have a right to use their language in their individual and communal life.” (NASW, 2001, p. 27.) Every client and every case is unique. The social workers need to accept the client’s culture and personal identity. Everybody have a right to use their own language. *“Social workers need to communicate respectfully and effectively with clients from different ethnic, cultural, and linguistic backgrounds; this might include knowing the client’s language.”* (NASW, 2001, p. 27.) If the social worker doesn’t speak the client’s language, the social agency has the responsibility to ask help from a professional interpreter.

Standard 10, Cross-Cultural Leadership: “Social workers shall be able to communicate information about diverse client groups to other professionals.” The social worker’s main aim is to empower the target group and sharing relevant information with the public and with other professionals may serve that purpose. *“Advocate for their clients’ concerns at interpersonal and institutional levels, locally, nationally, and internationally.”* (NASW, 2001, p. 29.)

International professional social work

Why international social work? "Going beyond the national level in social work cannot be the personal hobby of a few specialists who are dealing with migrant and refugee groups or with ethnic minorities... or of a few idealists who want to promote international exchanges to widen their horizon and to learn more about methods and practices in other countries." (Healy, 2001, p. 2.) The professional and even the volunteer social workers can get in touch with international actions and activities through their universities, agencies and organizations. There are several activities which call for international collaboration and sharing of information. Global interdependence has considerably grown over the last decades. We have an international responsibility to act as an individual in international social problems and challenges.

The Council on Social Work Education has defined "international social work" in 1956. "(...) international social work should properly be confined to programs of social work of international scope, such as those carried on by intergovernmental agencies with international programs" (Healy, 2001, p. 6.)

Sanders and Pederson in 1984 used the following definition: "International social work means those social work activities and concerns that transcend national and cultural boundaries." (Healy, 2001, p. 6.) International social case work was determined in a similar way in 1939 by Warren *"the application of case work adjustments require cooperative action in two or more countries."*

The Association of Schools of Social Work (IASSW) between 1989 and 1990 has made a research about how 200 students (from all the continents of the world) would define international social work. The key words were the following: "cross-cultural understanding, comparative social policy, concern with worldwide, international practice, intergovernmental social welfare, and a sense of collegiality with social workers in other countries" (Healy, 2001, p. 7.)

Healy used the following definition of international social work in 2001: "International professional action and the capacity for international action by the social work profession and its members. (Healy, 2001, p. 7.) In the last decades the interest to participate of the international social work increased and as the National Association of Social Worker (NASW) quotes: *"As it becomes more obvious that the world's problems are everyone's problem it is likely that more and more social workers will play a part in world affairs."* (Tripodi, Potocky-Tripodi, 2007, p. 3.)

According to Healy the focus is on *"international professional action and the capacity for international action by the social work profession and its members. International action has four dimensions:*

Figure 2. Dimensions of International Actions



Source: Healy, 2001, p. 7.

1. Internationally related domestic practice and advocacy: In the last decades social workers treat problems that belong to this dimension, as e.g., social work at the country-border areas, refugee issues, international adoption, working with various international populations etc. (Healy, 2001, p. 7.) For the domestic professional responsibility also contains to influence the foreign policy in our own country, and understand how the national policy influences our policy. *2. Professional exchange and international practice:* sharing information (reading foreign books, and articles) getting knowledge, experience, improving the social work knowledge and practice at home as well as hosting foreign professionals. *3. International practice:* The main goal is to prepare social workers to connect with international movements through doing international professional social work. *4. International policy development and advocacy:* The social workers “worldwide movement’s” main aim is to find the solutions for global problems and negotiate different kinds of global social issues.

Cox and Pawar in 2006 have modified Healy’s definition. “*International social work is the promotion of social work education and practice globally and locally, with the purpose of building a truly integrated international profession that reflects social work’s capacity to respond appropriately and effectively, in education and practice terms, to the various global challenges that are having a significant impact on the well-being of large sections of the world’s population. This global and local promotion of social work education and practice is based on an integrated-perspectives approach that synthesizes global, human rights, ecological, and social development perspectives of international situation and responses to them.*” (Cox, Pawar, 2006, p. 20.) Most of the definitions emphasize “working in a different country,” or “making a research in other country”.

Dimensions of international social work

Figure 3. Perspectives of International Social Work



Source: Cox, Pawar, 2006, p. 26.

There are four important perspectives in discussing international social work practice. (Cox, Pawar, 2006, p. 26.)

1. *Global Perspective*: This is a discourse on *diversity* and *unity*. *Unity* as a concept of the “global village”; and diversity that we can find on every level of our lives, mostly in cultural and social dimensions. All of us are living on the same planet, have the same origins, and have the same basic needs (Maslow’s Hierarchy of Needs). *Diversity*: the human nature and even the physical features are all different. The place where we live, our culture, traditions and historical identity affect our lives, our thinking, and our values. According to a core value of social work the diversity of the differences should be respected. The degree of *interdependence* is formed by the interactions and communication – we have learned to benefit from each other. In addition to this positive aspect we have to realize that there are several cases which have negative dimensions. We are living in interdependence in an *economical, political, technological, ecological, social and cultural sense*. (Cox, Pawar, 2006, p. 29.) Let us think of the recent fall of the stock market that has had global economic and social consequences. The multinational social corporations’ main aim is to find solutions for these problems from one country to another. The next binary opposites to be discussed are *globalization* and *localization*. Many writers make differences between “*globalization from above*” and “*globalization from below*”. *Globalization from above* means an interaction cooperation, and reciprocity on the macro-political and economical level. *Globalization from below* means interaction, cooperation and reciprocity provided by the civil society, and by international civil organizations through their activities. *Localization* refers to the

phenomenon when local aspects become the only reality. (Cox, Pawar, 2006, p. 29.) The last perspective is called *world citizenship*. „*A world citizen has knowledge of global forces, both physical and social, that affect the lives of all persons, understands culture and cultural difference, can analyze world issues from a variety of perspectives, and can generate new ideas about the world.*” (Burrows, 2004)

2. *Human rights perspective*: The United Nations have declared the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) which stated the basic human rights in 30 articles on the following major themes: “*right to life, slavery slave trade and torture, discrimination, fundamental rights, arrest, detention or exile, privacy, freedom of movement, right to have a nationality, right to marry, right to own a property, right to freedom of thought, conscience and religion, right to freedom of opinion and expression, right to freedom of peaceful assembly and association, right to social security, right to work, right to free choice of employment, right to rest and leisure, right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, right to education, right participate in the cultural life of the community, to enjoy the arts and to share in scientific advancement and its benefits, right to a community in which alone the free and full development of his personality is possible.*” (UDHR, 1948)

3. *Ecological perspective*: Cox describes three kinds of possible response to solve this problem (ecological crisis). This perspective is a summary on the main approaches in the professional literature of the question. The *first theory* had and maybe still has the dominant role saying that technological development will solve the problems. According to the *second theory*, the change of the social, economical, and political situation is much more important than the technological development. The *third theory* that is a spiritual approach asserts that, “*the blight wrought upon the environment is in reality an externalization of the inner state of the soul of the humanity whose actions are responsible for the ecological crisis*”. The ecological perspective has four different dimensions like *holism and unity, equilibrium, diversity and sustainability*. (Cox, Pawar, 2006, p. 34.) *Holism and unity*: “*The world and all phenomena are “part of a seamless web of complex interconnecting relationships, characterized by integration and synthesis.*” (Cox, Pawar, 2006, p. 34.) *Equilibrium*: The changes of the nature which have already been started (species variation, extreme climatic conditions...etc.) is the best example of why the balance (equilibrium) is important. “*...The impact of people on an environment and the inherent needs of the environment must be kept in balance...*” *Diversity*: “*Just as humanity benefits from its immense diversity on many levels, so nature benefits from, indeed requires, diversity – diversity of species and conditions with the web of life.*” (Cox, Pawar, 2006, p. 34.) *Sustainability*: “*The danger of exhausting land, water, fish, mineral, and other stocks is very real in many parts of the globe, and only an active concern with the principle of sustainability will result in careful management of all natural resources.*” (Cox, Pawar, 2006, p. 34.)

4. *Social development perspective*: This term may have many different meanings. Cox and Pawar are focusing onto the following people-centered definition: *Social development is a process of planned social change designed to promote the well-being of the population as a whole in conjunction with the dynamic process of economic development.*” (Cox, Pawar, 2006, p. 35.) In this perspective the following dimensions are emphasized: value-based, involving proactive intervention, multidimensional and multilevel. When “*Value-based*” social development is discussed three different values may be raised: “*sustenance – the ability to meet*

basic needs, self esteem-to be a person and freedom from servitude-to be able to choose.” (Cox, Pawar, 2006, p. 36.) “Proactive Intervention” functions as “responses to identify the problems”. “Multidimensional” “...recognizes the inherent importance of the economic, social, political, cultural, legal, and ecological dimension of a society’s life, and seeks to develop each and all of these dimensions in an integrated and holistic sense.” (Cox, Pawar, 2006, p. 36.)

Gray and Fook (2004) could identify the four following tensions in international social work: „Globalization and localization: the tendency for globalizing and localizing tendencies to occur together. “Westernization and indigenization”: the balance between Western and alternative conceptions of practice. “Multiculturalism and universalization”: the implication and response to inbuilt cultural biases Universal-local standards: the incorporation of both universal and localized conceptualizations of social work within our thinking.” (Payne, 2008, p. 5.)

International Social work: main types of activities

In the Social Work Yearbook (1937) the following definition was included: “International Social work includes four main types of activities” (Healy, 2001, p. 6.)

Figure 4. International Social Work’s Four Main Types of Activities



Source: Healy, 2001, p. 6.

“International social case work” is “the application of case work methods to the problems of families and individuals whose social adjustments require cooperative action in two or more countries”. (Healy, 2001, p. 6.) Payne discussed the following international activities:

1. Working in development agencies in the South.
2. Working for official international agencies.
3. Working for agencies dealing with cross-national issues.
4. Working for international social work organizations.

5. *Participating in international conferences, educational or professional visits, exchanges and placements and research.*
6. *Working as a social worker in a country that is foreign to them.*
7. *Working with refugees and immigrants in their own country.* (Payne, 2008, p. 3.)

Walton and el Nasr (1988) wrote about the two different forms of interaction between the local community and the social worker. *“Indigenization”*: *“of non-local social work practice, by adapting imported ideas to make them relevant to local practice”*. *Authentization*: *“of local practices to form a new locally-relevant structure of ideas.”* (Payne, 2008, p. 5.)

Conclusion

In the Middle Age it was well-known way to learn a profession that the young craftsmen, *“journeymen”* were travelling to other towns and countries to learn from different masters. *“Journeymen were able to work for other masters, unlike apprentices, and generally paid by the day and were thus day labourers. After being employed by a master for several years, and after producing a qualifying piece of work, the apprentice was granted the rank of journeyman.”* (New World Encyclopedia, 2010) A lot of things have been changed from the Middle Age, but the idea of having a journey which is both to improve the professional and personal skills and settle down, start the life and being a “master” is also known in the 21st century.

As I mentioned, I joined different international exchange programs which were part of my motivation to choose this subject in this work. I could experience the personal benefits of working in an international environment. Those professionals who choose this opportunity to improve their professional skills may feel when they have completed their work that this was more than part of their training.

In Hungary, a lot people are afraid to start their journey for financial reasons, fears from leaving the family or their jobs etc. I can understand these fears because I had the same feelings. However for many decades the average Hungarian citizen was not able to travel, not to mention work abroad, they didn't have the opportunity to learn languages, explore other cultures, and meet people from other countries. Now, our country borders are open and we are not just the citizens of Hungary any more but are also citizens of the European Union.

For many social professionals it is still hard to understand why it is important to tackle issues of international social work. I hope my work could convince the sceptical professionals from the social area who doubt the merits of international social work. International social work can be a unique field of our profession. The following quotation is a one-sentence summary of my own findings that are in accordance with international research of the theme:

“As a social worker and world citizen, you belong to a profession at a crossroads of taking leadership in issues of social and economic justice and human rights both at home and beyond. You are in a good company. You have colleagues all over the earth. (Deweese, 2005, p. 290.)

*“The Road goes ever on and on
Out from the door where it began.
Now far ahead the Road has gone,
Let others follow it who can!*

*Let them a journey new begin,
But I last with weary feet
Will turn towards the lighted inn,
My evening-rest and sleep to meet.”*
[Tolkien, (b) 1991, p. 339.]

Bibliography

- Clark, J. (without date). *Beyond Empathy: An Ethnographic approach to cross-cultural social work practice*.
URL:<http://www.mun.ca/cassw-ar/papers2/clark.pdf> 2010.02.05
- Cox, D., Pawar, M. (2006). *International social work: issues, strategies, and programs*.
URL:http://www.google.com/books?id=sqOYGZWNmuAC&printsec=frontcover&q=international+social+work&lr=&as_brr=0&hl=hu&source=gbs_similarbooks_s&cad=1#v=onepage&q=&f=false 2010.02.25
- Deweese, M. (2006). *Contemporary Social Work Practice*. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Greene, Roberta R. (1999). *Human Behavior Theory and Social Work*.
URL:<http://books.google.hu/books?id=ORulBfyRp4kC&printsec=frontcover#v=onepage&q=&f=false> 2010.01.1
- Healy, L. M. (2001). *International social work: professional action in an interdependent world*.
URL:http://www.google.com/books?id=e5AFjff8HUC&printsec=frontcover&dq=international+social+work&lr=&as_brr=0&hl=hu&source=gbs_similarbooks_s&cad=1#v=onepage&q=&f=false 2010.02.03
- Mattaini, M. A., Lowery, C.T., Meyer, C. H. (2002). *Foundations of Social Work Practice*. National Association of Social Workers. Washington DC. (3rd edition)
- McLuhan, M. (2001). *A Gutenberg-galaxis*. A tipográfiai ember létrejötte. Trezor Kiadó, Budapest,
- NASW (2001): *Standards for Cultural Competence in Social Work Practice*.
URL:<http://www.socialworkers.org/practice/standards/NASWCulturalStandards.pdf> 2010.01.28
- New World Encyclopedia (2010).
URL: <http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Guild> 2010.03.04
- Payne, M., Askeland, G. A. (2008). *Globalization and International Social Work. Postmodern Change and Challenge*.
URL:[http://www.google.com/books?hl=hu&lr=&id=rfNF_IW7OogC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Payne+\(2008\):+Globalization+and+International+Social+Work.+Postmodern+Change+and+Challenge&ots=IcB3cHLkY1&sig=VYmuWXjJn3UDCSqJP3jZ8oe-GI#v=onepage&q=Payne%20\(2008\)%3A%20Globalization%20and%20Intern](http://www.google.com/books?hl=hu&lr=&id=rfNF_IW7OogC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Payne+(2008):+Globalization+and+International+Social+Work.+Postmodern+Change+and+Challenge&ots=IcB3cHLkY1&sig=VYmuWXjJn3UDCSqJP3jZ8oe-GI#v=onepage&q=Payne%20(2008)%3A%20Globalization%20and%20Intern)

- ational%20Social%20Work.%20Postmodern%20Change%20and%20Challenge
&f=false 2010.02.26
- Schriver, J. M. (2004). *Human Behavior and the Social Environment. Shifting Paradigms for Social Work Practice*. Allyn & Bacon Inc., Boston.
- The Universal Declaration Of Human Rights (UDHR) (1948).
URL:<http://www.un.org/en/documents/udhr/> 2010.02.22
- Tolkien, J. R. R. (a) (1991). *The Lords of Rings, The Fellowship of the Ring*.
Ulverscroft Large Print Books, United States of America.
- Tripodi, T., Potocky-Tripodi, M. (2007). *International Social Work research Issues and Prospects*.
URL:http://books.google.hu/books?id=19NVg3oXaHMC&dq=International+Social+Work+research+Issues+and+Prospects-&printsec=frontcover&source=bl&ots=kjioCGeV0B&sig=-ahYRTCYe4a65cPPr5MZ3YTR3CI&hl=hu&ei=u0VPS4SUHKbymwOL36SbCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CA4Q6AEwAA#v=onepage&q=&f=false 2010.02.04
- Yan, M. C. (2008). Exploring Cultural Tension in Cross-Cultural Social Work Practice. In: *Social Work*, 2008/10 volume 53 number 4. p. 289 – 384

A SZOCIÁLIS MUNKA NEMZETKÖZI PERSPEKTÍVÁI

CSIKÓS Luca

Összefoglalás

A különböző országokban megjelenő, hasonló társadalmi problémák megoldásához elengedhetetlen a szociális szakemberek közötti kommunikáció, tudás és tapasztalatcsere. A mai szociális munkásoknak már nem elég saját szakmájuk, klientúrájuk saját társadalmukban megjelenő problémáknak az ismerete.

A nemzetközi szociális munka elmélete a magyar szakirodalomban egy viszonylag ismeretlen terület, ezért tanulmányomban az eddig angol nyelven megjelent elméletek összefoglalását tűztem ki célul. Magától értetődően munkám nem hiánytalan. A nemzetközi szociális munka egy olyan kiaknázásra váró terület, melynek eredményeit, tanulságait minden nemzet a lehető leghamarabb ezáltal a leghatékonyabban a saját társadalmán belül megjelenő problémák orvoslására használni tudja.

Kulcsszavak: nemzetközi, szociális munka, kultúrákon átívelő, kulturális kompetencia, globalizáció, lokalizáció

THE EFFECT OF WORK PLACE CONDITIONS ON THE SELECTION OF THE MODE OF INSTITUTIONAL CATERING

Dr. Mónika FODOR - Mária KATONA - Klára MORVAY

Abstract

In our paper we present the sub result of a 1000-member national survey. Our objective was to establish a model, that includes the factors, which influences the selection of the mode of institutional catering in point of features of consumers and employers as well.

During the validation we emphasized facilities of work places, to prove that the features of the employer can affect the way an individual chooses on weekdays.

Keywords: institutional catering, correlation examination

Introduction

The primary objective of our examination was to synthesise the factors that influence the consumers of institutional catering and to prove that the features of the employers can affect the way an individual chooses on weekdays.

Table 1. Factors and sources of the model

Model factor	Short explanation, justification, description and source
value system lifestyle	The value system based (food) consumer preferences proved the relationship between the consumers' choices of concrete food and the attitude to general human values. (Grunert, Baadsgaard, Larsen and Madsen, 1996)
socio-demographic features	The characteristic features of customers based on their socio-demographic features. (Hayden, 2007) (Nayga & Capps 1994)
food consumer preferences	Food consumer preference as a factors influencing eating outside the household. (Blisard & Cromartie, 2001) (Naylor, Droms and Haws, 2009)
habits of nutrition	The impact of the attitude to cooking on eating outside the household. (Becker, 1965)
subsidies	Subsidies like luncheon vouchers provided by the place of work.
circumstances of eating at work and general features of the place of work	Eating possibilities and facilities provided by the place of work. The number of employees, the ownership structure of the place of work. (Mikesné, 2004)

Source: own compilation

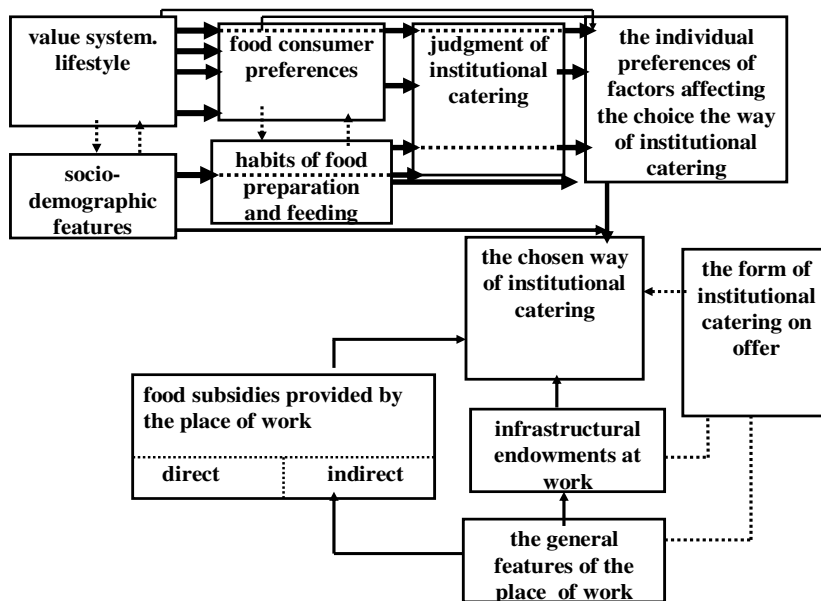
As far as we know, in Hungary complex consumer examinations concentrating on this market have not been carried out so far.

For the establishment of our model we used national and international professional literature. This table shows the correlation between the model factors and the professional literature (*Table 1*)

We used to also our preliminary surveys on institutional catering for the establishment of our model. There were for phases in the research in 2003, 2005 2007 and 2008. The first three surveys were quantitative ones based on pretested standardised questionnaires. The fourth one was a qualitative research that contained seven focus group interviews.

As a result of the examinations we established our model (*Figure 1.*) that concentrates on two sets of variables, one of them contains (embraces) the factors that influence consumers and the other one includes the features of the employers.

Figure 1. The research model of the factors affecting the chosen way of institutional catering



Source: own compilation

Materials and Methods

To prove that this model is valid we applied a 1000-member national survey carried out in 2009. In the case of the national sample planned for 1000 persons a conscious sample taking was carried out based on the quota. The national adult employees were regarded as the sampling population so the compounds of the sample are special from the aspect that the older generation above 60 is in a smaller proportion in it than in the total population of the country. The quotas were formed by regions based on the 2007 employment data of the Central Statistical Office (hereinafter referred to as

CSO). The proportion of the most important age group (between 18 and 59) of my research in my sample is the same as their share in the sampling population. Special attention was paid when compiling the questionnaires for the national survey and even in the preliminary research that they should logically fit to the arc of the whole research.

The questionnaire inquired about food consumption, eating habits, value system and demographic items. The connection between the research model and the standardised questionnaire used for the national survey can be summarised as follows (Table 2.):

Table 2. The connection between the research model and the standardised questionnaire used for the national survey

Model factor	Short description	Question of the questionnaire	
value system lifestyle	Individual ranking of value factors, free time structure	Questionnaire IV / Question 22 Questionnaire IV / Question 21 a/b	Criteria attached to the consumer
socio-demographic features	gender, age, marital status, income, qualification, residence, type of residence, qualification, marital status, the size of households, the income situation	Questionnaire IV / Question 23-27 Questionnaire IV / Question 30-32	
food consumer preferences	judgment of the utility factors of food consumption	Questionnaire IV / Question 1	
habits of nutrition	eating habits, attitude to cooking, the method of getting information on nutrition	Questionnaire IV / Question 2. 3-4/b, 5-9.	
judgment of institutional catering	judgment of institutional catering based on time, comfort and price	Questionnaire IV / Question 19	
individual preferences of factors affecting the way of institutional catering	judgment of factors affecting the choice of the way of institutional catering	Questionnaire IV / Question 20	
catering subsidies ensured by the place of work	subsidy built in the price of lunch	Questionnaire VI / Question 17 a/b	Features perceived by the employer consumer
indirect subsidies	subsidy in the form of hot dishes	Questionnaire IV / Question 18 a/b	
Infrastructural endowments at work	possibility of consuming hot meals, premises reserved for consumption	Questionnaire VI / Question 12-13.	
general features of the place of work	number of employees, ownership background of the place of work	Questionnaire IV / Question 33-34.	

Source: own compilation

In our paper we concentrated on sub result of national survey mentioned above, first of all we would like to prove that the facilities of places work can affect the selection of the mode of institutional catering.

Results

The role of subsidies in institutional catering

We would also like to present how the features that can be linked to the employer can affect the way an individual chooses on weekdays.

In the first step of the examination of this nature we analysed whether there was a correlation between the extent of the costs of institutional catering covered by the place of work and the chosen way of institutional catering. (Table 3.)

Table 3. The correlation of the extent of the direct support provided by the place of work and the frequency of making use of institutional catering

the frequency of making use of the canteen	percentage of the costs of institutional catering covered by the place of work
	sig=0.000 F= 27.584
weekly	45.64
monthly	31.65
never	20.66
total pattern	34.44
the frequency of making use of the restaurant	percentage of the costs of institutional catering covered by the place of work
	sig= 0.001 F= 7.08
weekly	27.65
monthly	28.77
never	40.69
total pattern	34.44
the frequency of making use of the inn	percentage of the costs of institutional catering covered by the place of work
	sig=.0.000 F= 20.94
weekly	22.34
monthly	17.93
never	41.58
total pattern	34.44
the frequency of making use of the fast food restaurant	percentage of the costs of institutional catering covered by the place of work
	sig=0.047 F= 3.07
weekly	26.57
monthly	26.71
never	37.56
total pattern	34.44

Source: own research, 2008. N=997 levels of measure: proportional scale and nominal, One-Way Anova

A special attention was paid to this question as according to the specialists, subsidies can be an important drive in spreading institutional catering domestically. The results of our own research also proved the significance of subsidies as during the factor analysis the statements „could be paid by lunch voucher” and „the place of work should cover part of the costs” created a separate factor group as the elements of subsidies covered and did not merge with any of the service elements.

Table 4. The correlation of the extent of the direct support provided by the place of work and the frequency of making use of institutional catering

the frequency of making use of the canteen	percentage of costs covered by the workplace in the form of lunch vouchers
	sig=0.001 F= 7.33
weekly	39.00
monthly	35.27
never	26.40
total pattern	31.97
the frequency of making use of the buffet	percentage of costs covered by the workplace in the form of lunch vouchers
	sig=0.029 F= 3.58
weekly	37.62
monthly	32.69
never	27.64
total pattern	31.97
the frequency of making use of home delivery	percentage of costs covered by the workplace in the form of lunch vouchers
	sig.0.003 F= 5.92
weekly	46.75
monthly	34.60
never	28.98
total pattern	32.05
the frequency of making use of the fast food restaurant	percentage of costs covered by the workplace in the form of lunch vouchers
	sig=0.000 F= 8.00
weekly	40.63
monthly	30.24
never	27.26
total pattern	32.05

Source: own research, 2008. N=997 levels of measure: proportional scale and nominal, One-Way Anova

The tightest correlation with the extent of the direct subsidy could be detected in the case of the canteen where a great part of the expenses are covered by the workplace in any form so employees are pleased to go to the canteen. The majority of the people

make use of the possibility at places where hot meals at a discounted price are available for the employees.

However, the regular guests of the inns, restaurants and fast food restaurants are employees of such workplaces where the direct form of catering subsidies is not the common practice. Those who have meals at the inns, restaurants and fast food restaurants weekly get direct subsidy of a much smaller extent than the average value of the sample. Of course, it does not imply that they only make use of the examined catering facilities because they are not given lunch at a discounted price at their place of work but the subsidies do affect the frequency of making use of the certain catering facilities is for sure.

If the place of work decides on indirect subsidies, i.e. provides its employees with lunch vouchers, it is favourable for the companies dealing with home delivery, buffets and fast food restaurants (*Table 4*). These are the places where the majority can change the vouchers. In the case of the canteen the correlation can also be shown but the difference is not of a great extent than experienced in the case of indirect subsidies.

Other infrastructural endowments that can be linked to the place of work

The use of certain alternatives is differentiated regarding the possibility of consuming hot lunch provided by the workplace as well as separate premises available for consuming food.

It holds true in the case of the canteen that most of their regular guests work at such places that provide their employees with the possibility of consuming hot lunch on the spot.

According to the results of the research a significant number of employees would have the possibility to consume hot lunch on the premises but they prefer going to restaurants or fast food restaurants at lunchtime and do not make use of this service. (*Table 5.*)

This phenomenon proves our experience gained during our focus group examinations, i.e. there are such employees who search for solutions outside the place of work despite the possibilities and endowments of the workplace.

The same holds true for the regular guests of the buffets. In spite of the fact that they could choose hot meals for lunch at their places of work, they rather look for cold ones that appease their hunger. Both correlations suggest that the individual eating habits and expectations to food are also decisive in the way they consume at work not only the possibilities offered by the place of work.

The results show that the great bulk of employees who decide on inns would prefer hot meals at work if they had the chance. The same holds true for almost 30% of those requiring home delivery services. These correlations are also significant from a practical point of view as they suggest that most of the users of these alternatives would be open to canteen if this chance were offered for them at work. The analysis showed that facilities at work have a role what way of eating is chosen by the employee but its weight and extent are not the same in the case of the single alternatives. There are ways of eating whose frequency of usage can be tied to the subsidies and facilities (e.g. canteen) on offer provided by the workplace tighter and some are looser (fast food restaurant, buffet, restaurant).

Table 5. The connection between the infrastructural endowments of the workplace and the frequency of making use of institutional catering

Criteria linked to workplace	canteen	buffet	restaurant	home delivery	inn	fast food restaurant
Possibility for consuming hot lunch at the place of work	sig=0.000 Adj.R= 16.9 91.3% of the regs have one and use it	sig=0.000 Adj.R= 6,5 68,4%- of the regs have one but do not use it	sig=0,000 Adj.R= 10.7 87.7%- of the regs have one but do not use it	sig=0.000 Adj.R= 4.6 23.2%-of the regs do not have it but would use it	sig=0.000 Adj.R= 5.3 75.2%- of the regs do not have it and would not use it	sig=0.000 Adj.R= 4.5 73,4 of the regs have one but do not use it
Type of workplace	sig=0.003 state, local government 34.2% Adj.R= 2.9	sig=0,034 foreign 33,7%- Adj.R= 3,16	sig=0.000 foreign 32.2% Adj.R= 4.5	sig=0.012 mixed 58.2%- Adj.R= 2.4	sig=0.019 national 32.8%- Adj.R= 2.8	sig=0.000 Adj.R= 4.7 32.5%-of the visitors who never go there are employed by the state or local governments
Number of employees (at those who make use of the given type of catering facility minimum once a week)	sig=0.000 above 250 persons 38.4% Adj.R= 4.1	sig=0,008 above 250 persons 33,2% Adj.R= 2,3				
				Adj.R >= 2: of 95% reliability a positive deviation from the expected level		
				Adj.R >= 3 : of 99% reliability a positive deviation from the expected level		

Source: own research, 2008. N=997 Levels of measure: Chi square trial, values:
AdjR=adjusted standardised residuum

%=the ratio of the number of employees at a given place of work who make use of the given catering type at least once a week

The frequency of using the single alternatives can only be defined by the basic features of the place of work. Among the regular guests of buffets and restaurants the employees of foreign companies (multinationals) with a lot of staff represent a proportion higher than expected.

Among those who require home delivery on a weekly basis again the employees of companies of mixed ownership showed a positive deviation from the expected value while in the case of inns the employees of the national companies are dominant. Among the employees of state- or local government-owned the number of those, who could not be characterised by having lunch in fast food restaurants at all, was higher than expected. They are rather regs to canteens. This result justifies the experts' opinion, i.e. state- and local government-owned companies lead in subsidising directly the catering of their employees by running a canteen successfully and providing hot meals at a favourable price.

Conclusions

During our empiric research we have concluded that making use of institutional catering does not only depend on the criteria linked to the consumer but also on the features of the concrete place of work.

An important part of our examination was to be able to prove that the direct and indirect support provided by the workplace plays a decisive role in the concrete form of institutional catering the employees choose. On the basis of our research results we have pointed out that the canteen was primarily preferred by the employees where the menu is at their disposal at a reduced price (or subsidised by the company). In contrast, support given in the form of luncheon vouchers mainly boosts the turnover of home delivery, fast food restaurants and buffets. These conclusions indicate that the frequency of visiting the different ways of eating out is in close connection with the fact what eating facilities the workplace can or want to provide for the employees.

References

- Becker, G. (1965). A Theory of the Allocation of Time *Economic Journal* LXXV. (9), 493-517.
- Blisard, N.J., Cromatie, J. (2001). Food Expenditures by U.S. Households: Looking Ahead to 2020. *Agricultural Economics Reports* 821., 520-536.
- Dagevos, J.C.- Gaasbeek, A.F. (2001): Approaching Contemporary Food Consumers: A Few Reflections on Research and Results. 71.st. EAAE Seminar – The Food Consumer in the Early 21.st. Century 1-8-p.
- Grunert, K.G., Baadsgaard, A., Larsen, H.H., Madsen, T.K. (1996). Market Orientation in Food and Agriculture *Kluwer Academic Publishers*, London.
- Hayden et al. (2007). The Demand for Food Away From Home Full-Service or Fast Food? *Journal of Agricultural and Resource Economics*, 2007. 30 (3), 520-536.
- Horváth, Á. (1996): A fogyasztói magatartás és az élelmiszerfogyasztás jellemzői. (PhD) Doktori értekezés, GATE, Gödöllő 34-56.p.
- Mikesné, M.B. (2004). A házon kívüli étkezés szerepe *Gazdaság és Statisztika* (1), 44.-55.
- Nayga, R. M., Capps, O. (1994). Impact of Socio-Economic and Demographic Factors on Food Away from Home Consumption: Number of Meals and by Type of Facility *Journal of Restaurant and Foodservice Marketing* 1. (1), 45-69.
- Naylor, R.W., Droms, M. C., Haws, L.K. (2009). Eating with a Purpose: Consumer Response to Functional Food Health Claims in Conflicting Versus

A MUNKAHELYI ADOTTSÁGOK SZEREPE A MUNKAHELYI ÉTKEZÉSI MÓD MEGVÁLASZTÁSÁBAN

Dr. FODOR Mónika - KATONA Mária - MORVAY Klára

Összefoglalás

Dolgozatunkban egy 1000 fős országos mintavétel részeredményeit mutatjuk be. Célunk egy olyan modell megalkotása volt, mely összefoglalja a munkahelyi étkezési mód megválasztásában szerepet játszó tényezőket, a fogyasztói és a munkahelyi adottságok tekintetében egyaránt.

Jelen publikációnkban a modell érvényességvizsgálata során a munkahelyi adottságok szerepére helyeztük a hangsúlyt, bizonyítandó, hogy az egyéni fogyasztói döntésben statisztikailag is igazolható módon szerepet játszanak a munkahelyi adottságok.

Kulcsszavak: munkahelyi étkezés, összefüggés-vizsgálatok

A SIKER KULCSA A DOLGOZÓK FELKÉSZÜLTÉSÉGE

KOVÁCS SÁRKÁNY Hajnalka – KOVÁCS Vilmos

Absztrakt

Manapság egy cég sikeressége jórészt azon múlik, hogy dolgozói mennyire felkészültek. Ez többek közt rátermettséget, szakmában való jártasságot, a vevők iránti érzékenységet és pro aktivitást is jelent. Globalizálódó világunkban a dolgozók szakmai tudásának kiemelkedőnek kell lennie, de e mellett szükség van olyan szerteágazó ismeretanyagra is, mint a jogszabályok, szabványok, az eladásösztönző technikák ismerete, a műszaki és informatikai jártasság, valamint az idegen nyelv(ek) ismerete. E tudásanyag megszerzéséhez a munkaerőpiac szereplőinek elengedhetetlen a folyamatos, élethosszig tartó tanulás. Az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai végzettséget az élelmiszeripar számára jogszabályban írja elő a Szerb állam.

Kulcsszavak: dolgozói felkészültség, oktatás, szabványok, lifelong learning

Az egész életen át tartó tanulás jelentősége

„Régóta elfogadott, hogy az iskolázás egyik fontos célja a „művelt” felnőtt népesség kialakítása. Történetileg ez a cél egybeesett annak a biztosításával, hogy a felnőtt társadalom minden tagja képes legyen írni és olvasni. A műveltséget- írni és olvasni tudásként értelmezve –az önmegvalósítás, a társadalmi, kulturális és politikai életben teljes értékű felnőttként való részvétel, a személyes autoritás elérése, a munkahely megszerzése, és megtartása alapvető feltételének tekintették.” (Csapó 2002, 18.o.)

Manapság az olyan alap készség, mint az írni-olvasni tudás, korántsem elég a munkapiacra való belépéshez és boldoguláshoz. Már az egyetemi fokozattal rendelkezők közt is kialakult a versenyhelyzet a munkaerőpiacon, noha sok esetben egy-egy pozíció betöltéséhez a jogszabályokban nincs meghatározva a szükséges iskolai végzettségi szint. Hermann (2010) szerint mégis az egyetemi fokozattal rendelkező alkalmazottak százaléka az utóbbi tíz évben több mint a duplájára nőtt. Ennek oka abban rejlik, hogy egy cég sikerességének zálogát dolgozóinak a felkészültségében látja. E felkészültség megszerzése és megtartása azonban nem zárul le a felsőfokú végzettség megszerzésével.

A „lifelong learning”, azaz az élethosszig tartó tanulás fogalma mára már általános fogalomként vált. „Az emberi erőforrások folyamatos fejlesztése meghatározó szereppel bír a tudásalapú gazdaságban. Nem véletlen, hogy az UNESCO és az OECD dokumentumai mellett az Európai Bizottságban is több meghatározó stratégiai anyag készült az új paradigma: az egész életen át tartó tanulás jelentőségéről. (European Commission, 1997, 2000) Először az 1970-es években

jelent meg az UNESCO keretében a *lifelong learning* fogalma, melyet valamelyest eltérő tartalommal és részben eltérő szóhasználattal egyre több szervezet (pl. az OECD, az Európa Tanács, a Római Klub) kezdett használni, sokszor különböző filozófiai megközelítés és szándék alapján. A fogalom azért került az érdeklődés középpontjába, mert a kedvezőtlen világgazdasági változások nyomán komoly szerkezetváltási problémák és ennek következtében nagyarányú munkanélküliség alakult ki. Ehhez kapcsolódóan pedig az új készségek és ismeretek megszerzése alapvető fontosságú feladattá vált. Az egész életen át tartó tanulás vált a munka világába való bejutás és bennmaradás általános feltételévé.” (Kengyel 2012, 2.o.)

Az Európai Közösségek Bizottsága 2000 októberében jelentette meg az egész életen át tartó tanulásról szóló Memorandumát.

A Memorandum (2000) meghatározásában az egész életen át tartó tanulás fogalma magába foglal minden olyan folyamatos tanulási tevékenységet, amely a tudás, a készségek és a kompetenciák fejlesztése céljából valósul meg. Az egész életen át tartó tanulást, mint irányító elvet határozta meg a tanulás teljes folyamatában mind az oktatási feladatok ellátása, mind az oktatásban való részvétel tekintetében. A dokumentum meghatározásában az egész életen át tartó tanulás két egyformán fontos cél megvalósításának az alapját képezi, nevezetesen a tevékeny állampolgári magatartás, valamint a foglalkoztathatóság elősegítését. Hiszen Európa számára a legfőbb tőkét az emberek jelentik, és ezért az uniós ágazati politikák gyújtópontjában az egyéneknek kell állniuk. A technológiák és a technika fejlődésével szükség van a folyamatos tanulásra, így lépést tartva folyamatosan fejlődő világgal. A Memorandum (2000) meghatározásában a munkaadók egyre inkább megkövetelik a munkavállalóktól, hogy képesek legyenek új készségek gyors megtanulására és elsajátítására, az új kihívásokhoz és helyzetekhez való alkalmazkodásra. Ezen ismeretanyagoknak és készségeknek naprakésznek kell lennie.

Szlávitay (2008) szerint a 21. században a munkavállalók a vállalati gazdálkodás legfontosabb erőforrásai, hiszen csak a motivált, innovatív, megfelelő tudású és készségű dolgozók hatékony munkája által érhetők el a szervezeti célok, a piacon való megmaradás és sikeres előrehaladás.

„A Bizottság véleménye szerint annak ellenére, hogy a bolognai folyamatban résztvevő országokban több mint négyezer felsőoktatási intézmény működik, még mindig nagyon alulképzett az európai társadalom. Míg az Egyesült Államokban közel 40 százalék a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a munkaképes korú lakosságon belül, addig Európában csak 23. Az adott korosztályból az USA-ban 82, addig Európában csak 57 százalék tanul tovább, ami úgy gazdasági (munkaerő), mint társadalmi (aktív állampolgárság) és egyéni (személyes fejlődés) szempontból is alacsony.” (Kengyel 2012, 9.o.)

A formális és informális tanulás követelményei és lehetőségei szervezeti szinten

A z egész életen át tanulásról szóló Memorandum (2000) három tanulási formát határoz meg:

- A formális tanulás oktatási és képzési alapintézményekben valósul meg, és elismert oklevéllel, szakképesítéssel zárul.
- A nem formális tanulás az alapoktatási és képzési feladatokat ellátó rendszerek mellett zajlik és általában nem zárul hivatalos bizonyítvánnyal. A nem formális tanulás lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek és csoportok (pl. ifjúsági szervezetek,

szakszervezet, politikai pártok) tevékenységének a keretében is. Megvalósulhat olyan szervezetek vagy szolgáltatások révén is (pl. képzőművészeti, zenei kurzusok, sportoktatás, vagy vizsgára felkészítő magánoktatás), amelyeket a formális rendszerek kiegészítése céljából hoztak létre.

- Az informális tanulás a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulási tevékenység, és lehetséges, hogy maguk az érintettek sem ismerik fel tudásuk és készségeik gyarapodását.

Takács (2008) megfogalmazásában a formális és nem formális oktatással foglalkozó intézmények feladata, hogy mind több embert megtanítsanak arra, ami a munkáltató követelményei között szerepel: idegen nyelvismeret, számítógép használat. A megfelelő szakmai végzettség és jártasság mellett további követelmények sorakoznak: jó kommunikációs képesség, személyi adottságok, analitikus tulajdonságok, innovatív hozzáállás, kezdeményezőkézség, kitartás, stb.

A szerbiai élelmiszeriparban dolgozók iskolai végzettségére vonatkozó jogszabályi követelmények

Szerbia törvénykezése számos esetben előírja a formális tanulási tevékenység által megszerezhető oklevél fajtájának a meglétét az élelmiszeriparban dolgozó munkavállalók számára.

Ilyen általános követelmény e területen az ún. „higiéniai minimum” vizsga megléte a „Rendelet a személyi és élelmiszerhigiéniai alapismeretek megszerzésének a módszeréről és programjáról” alapján. Ez egy „általános tudásfelmérés az élelmiszerbiztonság és személyi higiéniai területén azon személyek részére, akik közvetlen érintkezésbe kerülnek az élelmiszerrel. Az általános tudásfelmérés négyévente történik.

A Szerb Köztársaság meghatározza a növényi eredetű termékek részletes gyártási és kereskedelmi feltételeiről szóló rendeletében azon termékek körét, amelyek gyártásához meghatározott iskolai végzettség szükséges:

„Cukor, növényi olaj, növényi olajból nyert termékek, gyümölcs és zöldség alapú termékek, gyümölcsnektárok, üdítőitalok, élesztő, adalékanyag, keksz és rokon termékei, csokoládé és cukorkák gyártását élelmiszer technológia szakos mezőgazdasági mérnök, élelmiszermérnök vagy kémikus vezetheti.

A gyümölcs és zöldség alapú termékek, gyümölcsnektárok, üdítőitalok gyártását gyümölcsészet és szőlészet szakos mezőgazdasági mérnök is vezetheti.

A malomipari termékek, kenyér, péksütemény, tészta, tea, kávé alapú termékek, valamint kalácsok, torták és hasonló termékek gyártását a cukrászatokban megfelelő, legalább három évig tartó (III. szintű képzettség) középfokú képesítéssel rendelkező személy vezetheti.”

Az állati fehérjét feldolgozó üzemekben a „higiéniai minimum” vizsga megléte elégséges a munkához, bármilyen egyéb képesítés megléte nélkül. (A munkát a hatósági állatorvos felügyelete mellett végzik az üzemek.)

Megállapítható, hogy egyes esetekben egyetemi végzettséget ír elő a törvény, míg a másik élelmiszeripari ágazatban a tevékenységet nem köti iskolai végzettséghez. Ellenben a cégeknek mégis érdekükben áll a felsőfokú végzettséggel rendelkezők alkalmazása, mivel Kengyel (2012) szerint a gazdaság legtöbb

dinamikusan fejlődő ágazatában szükség van a felsőfokú ismeretekkel rendelkezők képességeire ahhoz, hogy a munkaező az új ismereteket be tudja fogadni és innovatív módon fel is tudja használni. Ezt támasszák alá a szerbiai Nemzeti foglalkoztatási Szolgálat 2010. decemberi hírlevelében közölt adatok, miszerint a munkanélkülieknek mindössze 10,1%-át teszik ki a felsőfokú végzettséggel (VI és VII képzettségi fok) rendelkezők aránya.

Egyéb lehetőségek a tudás elsajátítására

A megkívánt iskolai végzettség mellett a munkavállalónak kiterjedt elméleti, és/vagy gyakorlati tudással kell rendelkeznie. Kengyel (2012) szerint egy adott képesítés keretében elsajátított ismeretek a mai világban már nem elegendők ahhoz, hogy az ember egész élete során helyt tudjon állni a munkaerőpiacon, ezért ma már az egész életen át tanulás vált a munka világába való bejutás és bennmaradás általános feltételévé. Kengyel (2012) szerint az a megközelítés, hogy az egyénnek szabad választása van abban, hogy az oktatási piacon mit választ, elfedi azt a tényt, hogy a hozzáférés biztosítása széles körű társadalmi feltételek megteremtésének kötelezettségét rója az államra. Tehát értelemszerűen nem szabad abba a hibába esni, hogy a tanulás, a képzés csakis az egyén felelőssége.

Szerbiában (még) nem alkották meg a felnőttoktatási törvényt, a felnőttoktatás jogilag szabályozatlan terület, ezért megfelelő intézményi infrastruktúrája sincs.

„A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat az egyetlen állami intézmény, amely úgy-ahogy rendszeresen foglalkozott és foglalkozik a felnőttképzéssel, mint annak a szervezője, bonyolítója és legtöbbször finanszírozója. Képzési programjaik azonban az esetek többségében nem a valós szükségletek függvényében valósulnak meg, kimenetelük kétes.” (Gábrity Molnár I. 59.o.)

A felnőtt munkavállalók, amennyiben képezni szeretnék magukat, igen sokszínű képzési kínálattal találják magukat szemben többek közt a szakmai továbbképzés, specializáció, idegen nyelvek elsajátítása területén. A tovább, ill. átképzésre szükség van, Kengyel (2012) megfogalmazásában mára már általánossá vált a munka melletti tanulás, az életút során többszöri szakváltás, vagy akár egy szakma elméleti és gyakorlati ismereteinek többszörös megújítása. „Az új belépő átlagos betanulási ideje adminisztrációs munkában 8 hét, szakképzettséget igénylő munkáknál 20 hét, vezetői beosztásban pedig 26 hét.” (Cross R. et al 2007)

A szervezeten belüli informális képzés részeként tekinthető a jogszabályfigyelés vagy a szakmai folyóiratokból, kiadványokból történő információszerezés.

Az Európai Közösségek Bizottságának az egész életen át tartó tanulásról szóló Memoranduma (2000) szerint az egész életen át tartó tanulás gyakorlatba való átültetése mindenki részéről hatékony együttműködést igényel, egyéni és szervezeti szinten egyaránt.

Másik tanulási lehetőség szervezeten belül a szervezet többi tagjától történő tanulás, a cég működési struktúrájába, szabályzataiba és előírásokba beépült tudásanyag hasznosítása.

Az élelmiszeriparban azon dolgozók számára, akik közvetlen érintkezésbe kerülnek az élelmiszerrel, a kötelezően alkalmazandó HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) rendszer keretében szintén oktatást, képzést lát elő az előírás. Számos élelmiszeripari cég a HACCP rendszer mellett az MSZ ISO 9001:2009 minőségirányítási rendszer bevezetése, alkalmazása, valamint tanúsítása mellett dönt.

E szabvány hatos fejezetének része az emberi erőforrás kezelés, amely a következőket határozza meg:

Azoknak a munkatársaknak, akik olyan munkát végeznek, amely hatással van a termékre vonatkozó követelményeknek való megfelelésre, felkészültnek kell lenniük a megfelelő oktatás, képzés, készségek és gyakorlat alapján.

A szabvány előírja, hogy a szervezetnek:

- meg kell határoznia a termékre vonatkozó követelményeknek való megfelelést befolyásoló munkát végző munkatársak számára szükséges felkészültséget,
- gondoskodnia kell képzésről vagy más tevékenységről a szükséges felkészültség elérése érdekében,
- ki kell értékelnie az elvégzett tevékenységek eredményességét,
- gondoskodnia kell arról, hogy munkatársai tudatában legyenek tevékenységük szerepének és fontosságának, valamint annak, hogy miképpen járulnak hozzá a minőségcélok eléréséhez, valamint
- megfelelő feljegyzéseket kell megőriznie az oktatásról, a képzésről, a készségekről és a gyakorlatról.

E szabályozás elősegíti azt, hogy az egyén által megszerzett tudásanyag beépüljön a szervezeti kultúrába, ezáltal a szervezet többi tagja számára elérhetővé váljon. Ennek megvalósulásában a szervezetnek kiemelkedő szerepe van.

Az MSZ EN ISO 9004:2009 Magyar szabvány útmutatást nyújt bármely szervezet számára a tartós siker elérésének támogatásához a minőségirányítási megközelítés alkalmazásával, szélesebb kitekintést nyújt a minőségirányításra, mint az ISO 9001 szabvány (azonban nem tanúsítható).

A szabvány megfogalmazásában a munkatársak a szervezet jelentős erőforrásai, és teljes bevonásuk növeli azt a képességüket, hogy értékeket hozzanak létre az érdekelt felek számára. A munkatársak a legértékesebb és legkritikusabb erőforrások, biztosítani kell, hogy munkakörnyezetük támogassa a személyes fejlődést, tanulást, tudásátadást és csoportmunkát. A szervezetnek a szükséges felkészültség biztosítása érdekében ki kell dolgoznia és karban kell tartania egy „munkatársi fejlesztési tervet” a hozzá kapcsolódó folyamatokkal. Ezeknek a folyamatoknak segítenünk kell a munkatársak felkészültségi szintjének a meghatározását, fejlesztést és bővítését. A szabvány szorgalmazza olyan intézkedések bevezetését, amelyek a dolgozók képességének fejlesztésére és/vagy megszerzésére irányul a hiányok csökkentése érdekében.

Az élelmiszeriparban azon dolgozók számára, akik közvetlen érintkezésbe kerülnek az élelmiszerrel, a kötelezően alkalmazandó HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) rendszer keretében szintén oktatást, képzést határoz meg az előírás.

Egyéb szükséges képességek a munkaerőpiacon

Szerbiában a megfelelő iskolai képesítés mellett elengedhetetlen a szerb nyelv ismerete, a jogszabályi előírások értelmezésének alapvető feltétele, a kommunikáció alapvető kelléke. Jenei (2008) felmérése szerint kijelenthető, hogy az a vajdasági magyar diplomás, aki nem beszél az államnyelvet minimális, vagy semmilyen eséllyel sem rendelkezik a munkába állást és az érvényesülést illetően.

A szerb nyelv ismerete azonban nem minden esetben elégséges, szükséges az idegen nyelvek ismerete is. Szerbia 2012. 03. 01.-én megkapta az EU-tagjelölt ország hivatalos státuszát. A megkezdődött társulási szándék nyomán megjelentek Európai unió által kiírt pályázatok, amelyek lebonyolításához az angol nyelvtudás felsőfokú ismerete elengedhetetlen.

Egyre fokozódik a tendencia, hogy az élelmiszeripari cégek külföldi tulajdonú cégek beszállítójává válik. Ennek hozadéka az ún. "vevői audit", amelynek keretében a vevő személyesen győződik meg a cég beszállítói alkalmasságáról. Ekkor már nem elég jónak lenni, annak is kell látszani- sőt, ezt bizonyítani is kell. Kiválóságukat bizonyítván a szervezetek számos esetben minőségirányítási és/vagy élelmiszerbiztonsági rendszert vezetnek be, működtetik azt, és tanúsítatják. Ezekben az esetekben a munkatársaknak ismerniük kell az iparágra vonatkozó szabványokat, tudniuk kell azokat alkalmazni.

A boldoguláshoz Jenei (2008) felmérése szerint szükség van továbbá a jó kommunikációs készségre, munkavédelmi ismeretekre, vezetői jogosítványra is. Mindezek mellett a munkaadók a munkavállalóktól elvárják azt is, hogy jó „csapatjátékosok” is legyenek.

A tudásalapú gazdaság

„Ha az adott régió nem tör az élre a szellemi versenyben, a kutatók és a fejlesztőmérnökök piacán, hosszú távon rendkívül rosszak a kilátásai” (Marján 2007. 117.o.) A Bizottság az egész életen át tanulásról szóló Memoranduma (2000) meglátása szerint a tudáson alapuló gazdaságban az emberi erőforrások teljes körű fejlesztése és kiaknázása a versenyképesség fenntartásának döntő tényezője.

Ezért egy sikeres cégnek Shumann és Libby (2010) szerint mágnesként kell magához vonzania a tehetséges munkavállalókat és meg is kell tartani mindazokat, akik eredményeket hoznak. Ahhoz viszont, hogy a dolgozók a tudásuk legjavát bocsájtják a cégük rendelkezésére, hajlandóak legyenek a tudásuk bővítésére, motiváltaknak kell lenniük.

Az Európai Közösségek Bizottságának az egész életen át tartó tanulásról szóló Memoranduma (2000) szerint Az emberek csak akkor fogják konzisztens módon megtervezni egész életükre szólóan a tanulási tevékenységüket, ha akarnak tanulni. Csak abban az esetben hajlandóak azonban energiát és pénzt fektetni a továbbtanulásba, ha az általuk elsajátított tudást, készséget és szakértelmet elismerik érzékelhető módon, tekintet nélkül arra, hogy a tanulást öngazdálkodási vágyból vagy munkahelyi előmenetel céljából folytatták. Ezért az egész életen át tartó tanulás gyakorlatba való átültetése mindenki részéről hatékony együttműködést igényel egyéni és szervezeti szinten egyaránt. Ez alapvető fontosságú, mert Hermann (2010) szerint az alkalmazottak motivációja és az azonosulási érzése a vállalat sikerének a kulcsa.

Azonban le kell szögezni azt, hogy ez a siker csakis abból a tudásanyagból és készségekből épülhet fel, amelyet a szervezeten belül a munkavállalók birtokolnak.

Irodalomjegyzék

Cross R. et al. (2007) Az új belépők gyors integrálása és értékes csapattaggá fejlesztése in [szerk FALCSIK M.]: *Gazdálkodj okosan- a tehetséggel: döntéshozóknak és humán szakembereknek* Budapest, HVG kiadó.

- Csapó B. (2002): Az iskolai műveltség. Elméleti keretek és a vizsgálati koncepció in [Bukta Katalin et al.]: *Az iskolai műveltség* Budapest, Osiris kiadó
- European Commission (2000): A Memorandum on Lifelong Learning. Brussels-Európai Közösségek Bizottsága: Memorandum az egész életen át tartó tanulásról. URL: <http://www.nefmi.gov.hu/download.php?docID=270>
- Gábrity Molnár Irén (2008): Oktatásunk helyzete in [szerk. BARLAI J. és GÁBRITY MOLNÁR I.]: *Hazaérsz- Esély és esélyegyenlőség a Vajdaságban*, Szabadka, Vajdasági Módszertani Központ
- Hazard Analysis and Critical Control Point (HACCP) General principles of food hygiene URL: http://www.codexalimentarius.org/standards/list-of-standards/en/?no_cache=1 letöltés:2012.10.18.
- Hermann S. (2010): *Rejtett bajnokok a XXI. században: ismeretlen világpiaci vezetők sikeres stratégiái* Fertőhomok, Leadership
- Jenei E., (2008) A vajdasági pályakezdő diplomások munkába állási modellje 7. Vajdasági Magyar Tudományos Diákköri Konferencia, 2008 November 21-23 Újvidék URL: [vmtk.edu.rs/fex.file: JENEI_DOL_doc/JENEI.DOL.doc](http://vmtk.edu.rs/fex.file:JENEI_DOL_doc/JENEI.DOL.doc)
- Kengyel Á. (2010): Ipar és kutatásfejlesztési politika in. *Az Európai Unió közös politikái* szerk Kengyel Ákos Budapest, Akadémia kiadó
- Kengyel Á. (2012) Emberi erőforrások és versenyképesség. Az egész életen át tartó tanulás az Európai Unió oktatáspolitikájában, Műhelytanulmány (working paper). Budapesti Corvinus Egyetem, Világgazdasági Tanszék, Budapest http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/583/1/Kengyel_wp2012d.pdf. letöltés:2012.10.18.
- Magyar Szabványügyi Testület (2009) MSZ ISO 9001:2009 *Minőségirányítási rendszer*
- Magyar Szabványügyi Testület (2010) MSZ EN ISO 9004:2009 *A szervezet tartós sikerének irányítása. Minőségirányítási megközelítés*
- Marján A. (2007) Európa sorsa: *Az öreg hölgy és a bika* Budapest, HVG kiadó
- Nacionalna Služba za zapošljavanje.: Nezaoplenost i zapošljavanje u Republici Srbiji. Mesečni statistički bilten Nemzeti foglalkoztatási Szolgálat: Munkanélküliség és foglalkoztatottság a Szerb Köztársaságban. Havi statisztikai hírlevél -100. sz. 2010. december
- Pravilnik o bližim uslovima za proizvodnju i promet prehrambenih proizvoda biljnog porekla -Rendelet a növényi eredetű termékek részletes gyártási és kereskedelmi feltételeiről. A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 1996. 50. sz.
- Pravilnik o načinu i programu za sticanje osnovnih znanja o higijeni hrane i ličnoj higijeni Rendelet a személyi és élelmiszerhigiéniai alapismeretek megszerzésének a módszeréről és programjáról.A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 2010. 87. sz.
- Shumann M.-Sertain L., (2010) *Tehetségmágnesek*. Budapest, HVG kiadó
- Szlávitý Á. (2008): Az észak-bácskai régió munkaerő-piaci tendenciái in [szerk. GÁBRITY MOLNÁR I., MIRNICS Zs.] *Regionális erőnlét –A humánerőforrás befolyása Vajdaságban* - Szabadka, MTT
- Takács Z.: (2008) Területi szerveződés és Regionalizáció Szerbiában in [szerk. GÁBRITY MOLNÁR I., MIRNICS Zs.]. *Regionális erőnlét.– A humánerőforrás befolyása Vajdaságban* –Szabadka, MTT

THE WORKERS' SKILLS ARE THE KEY OF SUCCESS

Hajnalka SÁRKÁNY KOVÁCS – Vilmos KOVÁCS

Summary

Today the workers' skills significantly contribute to the companies' success. This includes among others aptitude, professional experience, sensitivity towards customers, and pro-activity. In our globalized world the workers are required to have outstanding professional knowledge, but beside this, there is a need for additional knowledge related to law regulations, standards, sales promotion techniques, technical and informatics skills as well as foreign languages. In order to acquire such knowledge the actors of the labour market need constant, lifelong learning. The Serbian government implemented law regulations to define the level of education necessary for each profession in food industry.

Keywords: worker skills, education, standards, lifelong learning

A BIZALOM ÉS VISZONZÁS SZEREPE A MACHIAVELLISTA DÖNTÉSHOZATALBAN

SZIJJÁRTÓ Linda- Prof. Dr. BERCZKEI Tamás

Abstract

The propensity to trust others is the base of cooperation in each society. Understandably it always keeps company with reciprocity. Machiavellian behavioural strategy is characterised by the tendency to manipulate and exploit others. In this exploration below we were searching for the answer, how do a machiavellian person behave in a social dilemma situation. Do they cooperate and trust in a stranger? Do they reciprocate a favour? To model the common relationships we used the so called Trust-game. To measure the personal traits, we applied the Zuckerman-Kuhlman questionnaire (ZKPQ) and the MACH-IV. test. We found that high Machs are less cooperative and tend not to reciprocate the received favor.

Keywords: machiavellianism, trust, cooperation, reciprocity, ZKPQ, MACH-IV.test

Bevezető

A mások iránt tanúsított bizalom, valamint a kapott szívességek viszonzása, a mai modern társadalmak- éppúgy, mint az iparosodást megelőző társadalmak-fennállásának alapvető feltételei. Napjainkban az ember egyszerre tartozik egy (vagy több) szűkebb, személyes viszonyok alapján szerveződő mikroközösségekhez és egy nagyobb makroközösséghez. Az előbbieket olyan baráti társaságok, munkahelyi csoportok, szórakozási körök, ahol szoros, bizalmi kapcsolatok alakítják az emberek életét. Az utóbbiak viszont olyan nagy létszámú csoportok (munkahely, város, stb.) melynek tagjaiként ugyan elmondhatjuk magunkról, hogy kiterjedt kapcsolati hálóval rendelkezünk, ezek a viszonyaink többnyire személytelenek maradnak. A csoportméret növekedésével és személytelen kapcsolataink gyarapodásával arányosan szinte lehetetlenné válik potenciális cserepartnerünk szavahihetőségének ellenőrzése. Nem véletlen, hogy a nagyobb közösségekben élő emberek gyanakvóbbak, kisebb hajlamot mutatnak a kooperációra és kevésbé bíznak egymásban. (Berczkei, 2009)

Nyilvánvaló, hogy költséges vállalkozás megelőlegezni a bizalmat egy idegen személy irányába, főleg abban az esetben, ha nincs rá garancia, hogy akiben megbízunk, az a kapott szívességet viszonzni is fogja számunkra. Költséges, abban a tekintetben, hogy könnyen megtörténhet, hogy a másik fél potyalesőként vagy éppen csalóként lép be az interakcióba, kihasználva az irányába megelőlegezett bizalmat, félrevezet és kizsákmányol bennünket.

A társadalom hatékonyabb működése és egyéni érdekeink egyaránt megkívánják, hogy próbáljuk minél hatékonyabban megelőzni a csalókkal való cserekapcsolatok létrejöttét. Feltevésünk szerint, ha közelebb jutunk a mai társadalmakban megjelenő svindlik, szöszegések, és csalások megértéséhez, és megismerjük ezek működési módját, könnyebben ki tudjuk kerülni a bennük rejlő csapdákat. Az alábbiakban bemutatott kutatás célja, hogy megismertessen bennünket a csaló viselkedés egy speciális formájával, a machiavellizmussal, illetve megpróbálja annak a társas dilemmahelyzetekben betöltött szerepét és személyiségvonásokkal való kapcsolatát feltárni.

Bizalom

A bizalom elmélete Coleman (1990) szerint egy komplex, racionális keretbe illeszthető. Kialakulásához elengedhetetlenek tekintjük a kapott szívesség viszonzására vonatkozó ösztönzést, és a tudást, mely védi a „bízó” bizalmát. Ez utóbbi a bizalmat szolgáltatató egyén előzetes tudása arra vonatkozóan, hogy akiben megbízott, annak szándékában áll majd a későbbiekben megbízhatónak lenni. (Berg, Dickhaut és McCabe K, 1995)

Ostrom és Walker (2003) a bizalmat alapvetően kognitív jelenségeként írja le: egyfajta tudásként, mellyel arra vonatkozóan rendelkezünk, hogy a másik személynek oka van megbízhatónak lenni irányunkban a kapcsolat során. A szerzőpáros szerint a bizalmi kapcsolat mindig magában foglal 1. valakit, aki megbízik, 2. valakit, akiben megbíznak, vagyis egy olyan személyt, aki ösztönözve van arra, hogy megbízható legyen, és 3. egy olyan minőséget, melyben a bizalom tétje áll.

A bizalmat ugyanakkor egyfajta állásfoglalásnak is tekinthetjük, hiszen a bízó fél minden alkalommal, amikor felajánl egy szívességet, állást foglal amellett, hogy a személy, akiben megbízik, bizonyos etikai szabályokat követni fog, hogy a társadalmi normáknak, elvárásoknak és szabályoknak engedelmeskedik majd a jövőben. (Messick és Kramer, 2001). Fontos az is, hogy a bizalmi kapcsolatok létrejöttékor képesek legyünk felismerni, mennyire megbízható a partnerünk, ami már a társas intelligencia egy magasabb fokát igényli. (Yamagishi, 2001) Cserekapcsolatink sikerességéhez további nélkülözhetetlen feltétel, hogy rendelkezünk a *kooperáció iránti készséggel és bizalommal*. (Kiyonari és Yamagishi, 2000) Minden interakció kezdetén választás előtt állunk: megbízunk e partnerünkben vagy sem. A kutatók szerint egyfajta intuitív elköteleződés az, mely hozzásegít bennünket, hogy előnyben részesítsük az együttműködést, a másikkal való kapcsolat kezdetén. Ez a társas csere heurisztikája, mely „irracionálisan”, minden korábbi tapasztalat nélkül visz bele bennünket egy olyan szociális interakcióba, melyből ezirányú könnyelműségünk miatt akár vesztesként is kikerülhetünk. (Bereczkei, 2009)

Reciprok altruizmus

A reciprok altruizmus terminológiáját Robert Trivers használta először, 1971-ben. A kifejezés alatt a nem rokon személyek kölcsönösségen alapuló segítségnyújtási tendenciáját értette. Elmélete szerint a reciprocitás evolúciós értelemben előnyös az egyén rátermettségére nézve. Hiszen ha az együttműködés kölcsönös előnyökkel jár a résztvevő felek számára, akkor általa mindkét fél növelni tudja a túlélési és

szaporodási esélyeit. Ebben az értelmezési keretben gondolkodva érdemes önzetlennek lenni egy nem rokon személlyel létesített kapcsolatban, de csak akkor, ha tudjuk, hogy a befektetett támogatás, egy későbbi tranzakcióban majd megtérül számunkra, illetve ha a kölcsönösségből származó előnyök, meghaladják a befektetett energia mértékét.

A reciprok altruizmus kialakulása azonban minden esetben bizonyos feltételek meglétéhez kötött. Így szükséges hozzá a szoros és állandó kapcsolat egy viszonylag kis létszámú csoporttal, közös tevékenységek, melyek lehetőséget teremtenek egymás segítségére és a viszonzásra, valamint a társas intelligencia viszonylag magas foka. (Kurzban, 2003). Gouldner (1960) úgy véli, létezik egyfajta, közös tudáson alapuló íratlan szabály, mely arra készíten bennünket, hogy segítsünk azoknak, akik egy korábbi alkalommal már segítettek nekünk, illetve ami felment bennünket a viszonzás felelőssége alól, amennyiben tudomásunk van róla, hogy partnerünk korábban megtagadta a kapott szívesség viszonzását. Ez a reciprocitás normája, mely segít bennünket eligazodni a hétköznapi cserekapcsolatok komplex rendszerében.

Machiavellizmus

Nicolo Machiavelli, a Fejedelem című munkája nyomán Christie és Geis 1970-ben megalkották a Machiavellizmus fogalmát. A szerzők „machiavellizmus” alatt egyfajta viselkedési stratégiát, illetve világnézeti stílust értettek, melynek központi eleme más személyeknek a saját célok érdekében történő manipulációja. Ez azt jelenti, hogy a machiavellisták világában más emberek a saját tervek megvalósításához szükséges, szabadon manipulálható, kontrollálható eszközökként szerepelnek. Közös jellemzőjük, hogy bizalmatlanok és gyanakvóak, azaz híján vannak a másokkal kapcsolatos pozitív vélekedéseknek. Mindemellett cinikusak, etikátlanok, gyakran cselekszenek amorálisan, és nagyfokú hajlandóságot mutatnak mások irányítására. (Fehr, Samson, Paulhus, 2002) A kutatások azt mutatják, hogy empátiás készségük (Wastell és Rooth, 2003), és érzelmi intelligenciájuk egyaránt alacsony. (Austin, Farelly, Black és Moore, 2007) Ezek a személyek emocionális értelemben „hidegek”. Ezt azt jelenti, hogy még az érzelmileg megterhelő szituációkban is képesek higgadtan, céltudatosan cselekedni. Bármilyen stressz keltő élménnyel is találkozhatnak, megőrzik nyugalmukat, nem billennek ki lelki egyensúlyukból, és nem zavarják össze őket saját érzelmeik. Azonban nem csak az adott szituáció emocionális hatásain tudnak felülemelkedni, de az interakcióban jelenlévő partner érzelmi állapota sem befolyásolja döntéseiket. Sőt, amíg partnereik saját érzelmeinek fogságában képtelenek a racionális gondolkodásra, addig a machiavellista személyek, kihasználva helyzeti előnyüket, higgadtan döntenek, és kedvükre manipulálják az érzelmeikkel küzdő partnereket. (Wilson, Near, Miller, 1996; Gunthorsdottir, McCabe, Smith, 2002). Ezt támasztja alá az a vizsgálat is, ahol a résztvevők egy kísérleti játékban, az ún. Bizalom-játékban szerepeltek, és egy, a machiavellizmus mérésére alkalmas tesztet tölthettek ki. Az eredmények szerint a bizalom játékban a machiavellizmus magas fokával jellemezhető személyek a többiekénél ritkábban viszonzták a másik játékos irántuk megnyilvánuló bizalmát, azaz kisebb valószínűséggel adtak vissza a tőlük kapott pénzből. (Gunthorsdottir, McCabe, Smith, 2002).

Összességében elmondható, hogy a machiavellista személyek működésmódja etikátlan, és kizsákmányoló, hiszen mások, a saját cél érdekében történő szándékos megkárosítására és manipulációjára épül.

A vizsgálat célja és hipotézisei

Az eddigiekből is nyilvánvaló, hogy a bizalom és a viszonzás, központi szerepet játszanak társas kapcsolataink szabályozásában. Kutatásomban célul tűztem ki, hogy megvizsgáljam, a csalóként azonosított machiavellista személyek milyen mértékben hajlamosak az együttműködésre és a reciprocitásra, illetve milyen személyiség tényezők befolyásolják őket ezekben a döntéseikben. A következő hipotéziseket állítjuk fel:

1. Hipotézis

A fent bemutatott elméletek tükrében azt várom, hogy a magas szintű machiavellizmust mutató résztvevők a bizalom játék során, első játékosként, alacsony fokú bizalmat tanúsítanak majd. Vagyis amikor döntés előtt állnak; megszavazzák -e partnerüknek a bizalmat, vagy megtagadják az együttműködést, akkor az utóbbi megoldás mellett köteleződnek el. Hipotézisem szerint tehát negatív, szignifikáns összefüggés áll fenn a MACH pontszám és az első játékosként felajánlott összeg mértéke közt.

2. Hipotézis

A machiavellizmussal foglalkozó irodalom alapvető elméleteire, valamint Gunthorsdottir, McCabe és Smith (2002) kutatására támaszkodva azt feltételezem, hogy a magas szintű machiavellizmussal rendelkező személyek kisebb mértékű reciprocitást mutatnak, mint az alacsony fokú machiavellizmussal rendelkező társaik. Vagyis kisebb összeget küldenek társuknak viszonzásképp, mint az alacsony értékeket elérő személyek. Hipotézisem szerint tehát negatív, szignifikáns összefüggés áll fenn a MACH pontszám és a második játékosként viszonzott összeg mértéke között.

3. Hipotézis

A machiavellista személyekről Christie és Geis (1970) óta tudjuk, hogy higgadtan cselekszenek, döntéseiket pedig hideg fejjel hozzák meg. Erre az elméleti szálra alapozva feltételezem, hogy nehéz őket kibillenteni a nyugalmi állapotukból. Hipotézisem szerint negatív, szignifikáns korreláció áll fenn a machiavellizmus és az agresszió-hosztilitás változók közt. Minél magasabb fokú machiavellizmus jellemez egy személyt, annál kisebb mértékű türelmetlenséget, és verbális agressziót mutat mások irányába.

4. Hipotézis

A fenti elméleti áttekintés alapján elvárható, hogy a machiavellista személyek kevésbé nyitottak a másokkal való kapcsolatokra, kisebb igényük van a társaikkal való kontaktusra. Hipotézisem szerint a machiavellista egyének kevésbé szociabilisek, tehát a machiavellizmus és a szociabilitás változói közt negatív irányú szignifikanciát várok.

Módszer

Minta

Kutatásunkban 80 egyetemi hallgató vett részt (35 nő, 45 férfi), akik a Pécsi Tudományegyetem különböző karainak hallgatói. Átlagéletkoruk: 22, 49 év (SD.: 2,511). Abból a célból, hogy növeljük a kísérlet valószerűségét és a kísérleti személyeket életszerű döntések meghozatalára motiváljuk, a játék során keresett összeget a vizsgálat végén kifizettük a résztvevőknek.

Vizsgálati eszközök

Bizalom játék

A *bizalomjáték* annak reményében jött létre, hogy kísérleti körülmények közt, megfelelően modellálhatóvá és mérhetővé tegye a társas interakciók során megjelenő bizalom és reciprocitás jelenségét. (Berg, McCabe és Dickhaut, 1994). A klasszikus Bizalom-játékban két személy vesz részt („A” és „B” játékos), akik a játék során személyesen nem találkoznak, csupán számítógépes összeköttetésen keresztül tartják a kapcsolatot egymással. A játék általában egymenetes. Életszerűségét azzal biztosíthatjuk, hogy a vizsgálat végén mindkét játékosnak kifizetjük az általa a játék során keresett összeget.

Első lépésként, „A” játékos virtuális formában, 1000 forintot kap a kísérletvezetőtől. Ekkor dönthet arról, hogy ebből a tőkéből ad-e a társának („B” játékosnak), és ha igen, mekkora összeget. Megteheti, hogy teljes vagyonát átutalja partnerének, ahogy azt is, hogy semmit nem küld „B”-nek. Az „A” által felajánlott összeget a kísérletvezető megduplázza továbbítja „B”-felé.

Ezt követően „B” dönthet arról, hogy saját tőkéjéből, melyet a kapott, és megduplázott összeg jelent, szeretne e bármennyit is visszaküldeni „A” játékosnak. Megteheti, hogy teljes vagyonát visszaküldi, de előfordulhat, hogy úgy dönt, semmit sem küld vissza partnerének. Ebben a kísérleti játékban „A” játékos stratégiája a bizalomra épül, „B” stratégiája a reciprocításra.

MACH-IV. teszt

A *machiavellizmus* szintjének mérésére az ún. Mach IV – tesztet választottuk, melynek első változatát Christie és Geis dolgozta ki 1970-ben. Mai formájában a teszt 20 állítást tartalmaz; ezek egyik fele Machiavelli *A fejedelem* c. művéből származik, másik fele pedig egy azzal ellentétes szellemiséget fejez ki. A tesztet kitöltőnek egy hétfokú, Likert-típusú skálán kell jeleznie az egyes kijelentésekkel való egyetértését illetve egyet nem értésének mértékét.

Néhány állítás a tesztből:

- Sose áruld el senkinek a tetteid igazi okát – hacsak ebből nem származik hasznod.
- Bölcs dolog fontos embereknek hízelegni.
- A legtöbb ember könnyebben túlteszi magát a szülei halálán, mint a vagyona elvesztésén.
- A fő különbség a bűnözők és a legtöbb egyéb ember között az, hogy a bűnözők elég ostobák ahhoz, hogy lebukjanak.

Zuckerman-Kuhlman-féle személyiség kérdőív- ZKPQ

A ZKPQ első változatát 1991-ban hozta létre a Zuckerman és Kuhlman szerzőpáros. A kérdőív végleges változatában 89 itemet találunk, továbbá 10 hozzáadott tételt, melyek azért kerültek be, hogy a gondatlan, hamis válaszadást kiszűrjék. Így jött létre a jelenleg használt változat, a ZKPQ-III-R.

A kérdőív igaz-hamis állításokból áll, melyek a személyiség 5 fő dimenzióit tárják fel. Ezek a következők:

- *Aktivitás (Act)* 17 tétel vonatkozik a nehéz, kihívást jelentő feladatokra való vállalkozásra, a megfontolatlan cselekedetekre, tervezés hiányára,
- *Agresszió-Hosztilitás (Agg-Host)* szintén 17 tétel, melyek a durvaságot, másokkal szembeni türelmetlenséget, bosszúállást, negatív reagálás módot, szembesítő jellegű non-verbális magatartásmódot, magas energiaszintet mérik.
- *Impulzív élménykeresés (ImpSS)* 19 tétel tükrözi a változás, újdonság szükségét, a kockázatos társas kapcsolatok és környezet preferenciáját, és tendenciáját.
- *Neuroticitás- Szorongás (N-Axn)* 19 tétel fejezi ki a magabiztosság-és döntésképeség általános hiányát, negatív emocionalitást (aggódó, félelemmel teli érzések), valamint a kritikára való érzékenységet,
- *Szociabilitás (Sy)* az ide vonatkozó 17 tétel a szociális izoláció averzióját, társaság szükségletét, a barátok számát, idegenekkel való kapcsolatkezdeményezés készségét tükrözi.

A vizsgálat lefolytatása

A vizsgálatban résztvevő személyek először kitöltötték a ZKPQ-kérdőívet, és Mach IV – tesztet. A tesztek kitöltésére szánt időt nem korlátoztuk. Ezután részt vettek egy kétfordulós bizalom játékban. A kísérletvezető minden résztvevőt egy erre a célra kialakított terembe kísért, ahol a játékos a számítógépen játszhatta illetve követhette nyomon a Bizalom-játékot. A pontos instrukció bemutatása előtt közöltük a vizsgálati személyekkel, hogy a kutatásban való részvételük anonim, hogy a játék során „keresett” összeget a játék végén kifizetjük számukra, és hogy játékos társukról semmilyen információval nem szolgálhatunk, a későbbiek során sem fognak találkozni.

A kétfordulós bizalom-játékban során minden vizsgálati személy az első fordulóban a Bizalom-játék első (A), majd a második fordulóban második játékosaként (B) vett részt. Az első játékban, „A” játékosként bizalmi felajánlásaiknak mértékét, a másodikban, hogy „B” játékosként reciprocitásuk mértékét vizsgálhattuk meg.

Eredményeink ismertetése

Machiavellizmus és bizalom

Statisztikai elemzést végeztünk a bizalom és a machiavellizmus közti kapcsolatra nézve. Eszerint negatív irányú, szignifikáns korreláció áll fenn a Bizalom változója és a MACH skálán elért pontszámok közt. ($r=-0,230$, $p=0,040$)

A Független t-próba eredményei szerint szignifikáns különbség figyelhető meg a machiavellizmus alacsony és magas szintjével rendelkező játékosok bizalmi felajánlásainak mértéke közt. (átlagértékek: 610,0789 \pm 235,37944 vs. 492,6829 \pm 224,59992, $t=2.264, p= 0.026$) (lsd. 1. ábra)

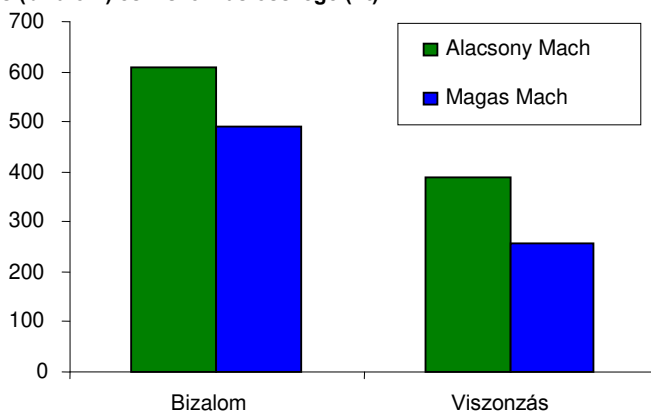
Machiavellizmus és viszonzás

Korreláció analízis segítségével vizsgáltuk a viszonzás és a machiavellizmus közti kapcsolatot. Eredményeink szerint negatív irányú, szignifikáns korreláció áll fenn a két változó értékek közt ($r= -0,269, p= 0,016$)

A független t-próba eredményei azt mutatják, hogy szignifikáns különbség figyelhető meg a Mach skálán alacsony és magas értékeket elérő személyek által viszonzott összegek mértéke közt. (átlagértékek 390.7895 \pm 303,10449 vs. 252,2439 \pm 227,20572, $t=2.2$) (lsd. 1. ábra)

1. ábra. A Mach-IV. tesztben alacsony, illetve magas pontszámot szerzett személyek kezdeti felajánlása (bizalom) és a partner iránti vonzódása

A felajánlás (bizalom) és viszonzás összege (Ft)



Forrás: saját adatok alapján

Machiavellizmus és agresszió

A korreláció elemzés során machiavellizmus és az agresszió-hosztilitás faktor közt nem találtunk szignifikáns kapcsolatot. ($r= -0.201, p >0,005$)

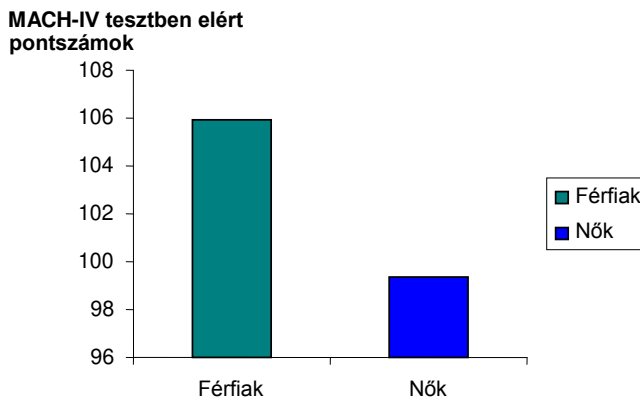
Machiavellizmus és szociabilitás

A korreláció elemzés során a machiavellizmus és a szociabilitás változók közt sem találtam szignifikáns kapcsolatot. ($r = -0.002, p >0,005$)

Nemi különbségek

A MACH –teszten elért pontszámaikat figyelembe véve a férfiak szignifikáns mértékben magasabb fokú machiavellizmust tanúsítottak, mint a női résztvevők. A férfiak átlagosan 105.9 pontot értek el, míg a nők 99.37. (lsd. 2. ábra)

2. ábra. Nemek szerint megoszlás a MACH-IV tesztben elért pontszámok alapján



Forrás: saját adatok alapján

Megbeszélés

Evolúciós értelemben csalásnak tekintünk minden olyan tranzakciót, melynek során az egyén a kapott szívességet elfogadja, ezt követően azonban nem, vagy csak aránytalanul kis mértékben viszonzza azt, így növelve saját nyereségét, és gyengítve partnere erőforrásait. Könnyen belátható, hogy a csalók jelenléte önmagában véve a bizalom és kölcsönösség létét fenyegeti. Megjelenésük az adott csoportban pusztító hatású: nem csak a közösség erejét gyengítik, de veszteséget okoznak az egyén számára, hiszen tépázzák és kimerítik erőforrásainkat, ezáltal csökkentve túlélési és szaporodási esélyeinket. (Bereczkei, 2003) Nem véletlen, hogy az evolúció során, a csalás extrém és könnyen detektálható formái-a felismerést követő gyakori és erős büntetések hatására bekövetkező szelekciónak köszönhetően- eltűntek. Enyhébb, nehezen felismerhető változatai azonban fennmaradtak. Hogy hatékonyan meg tudjunk küzdeni a csalás új, burkolt formáival, szenzitívvé kellett válnunk az olyan ingerekre, melyek hozzásegítenek bennünket a csalók azonosításához.

Ennek eredményeképp jöttek létre azok az információ feldolgozó folyamatok, melyek elősegítik a csalásra utaló jelek felismerését. (Bereczkei, 2009) Cosmides és Tooby (1992) szerint evolúciós örökségünk része, hogy mindannyian rendelkezünk egy ún. csalódetektorral, mely nem más, mint egy kognitív, területspecifikus modul. A csalódetektor nem tudatos folyamatok segítségével tesz képessé bennünket a csalók felismerésére, csoportból való kivetésére büntetésére, az adott helyzet körülményeinek kiértékelésére és a csaló stratégia azonosítására.

A vizsgálat eredményei alapján elmondhatjuk, hogy fordított összefüggés áll fenn a bizalom és a machiavellizmus közt (1. hipotézis). Minél magasabb fokú machiavellizmus jellemez valakit, annál alacsonyabb mértékű bizalmat mutat mások irányába a az interakciók kezdeti fázisában. Ez az eredmény összhangban áll más szakirodalmi adatokkal, ugyanakkor különbözik Gunthorsdottir, McCabe és Smith (2002) kutatásától, akik arra az eredményre jutottak, hogy a Bizalom Játék során nincs szignifikáns különbség az alacsony és magas MACH szintet mutató játékosok közt, lépéseiket nézve első játékosként. Ezt a szerzők úgy értelmezték, hogy a machiavellistákat nagyobb kockázatvállalás jellemzi, mint másokat. Első játékosként nem bíznak ugyan a partnerben, ugyanakkor megkockáztatják azt a lehetőséget, hogy relatíve magas felajánlás esetén magasabb nyereséményhez jutnak abban az esetben, ha a játékosárs együttműködik és viszonzza a neki juttatott tőkét. A kockázatvállalás vizsgálata szükségessé válhat egy következő kutatás során.

Eredményeinkből az is kiderült, hogy minél magasabb fokú machiavellizmus jellemez egy egyént, annál kisebb mértékű reciprocitást mutat partnerei irányába, vagyis annál kisebb a valószínűsége, hogy a kapott szívességet viszonzni fogja (2. hipotézis). A korábban bemutatott szakirodalmak (Wilson, Near, Miller, 1996) és a már említett 2002-es vizsgálat adataival is összhangban áll az eredmény. Ezek szerint a másokat kihasználó, kizsákmányolóknak tekintett machiavellisták viselkedését valóban csak saját önérdekük vezérli, így nem meglepő, hogy a mások által kapott szívességet nem hajlandók viszonzni.

Nem találtunk azonban kapcsolatot a machiavellizmus mértéke és az agresszió-hosztilitás változója közt. Feltevésünk, miszerint a machiavellista személyek érzelmi hidegségüknek köszönhetően kisebb mértékű bosszúállást, türelmetlenséget, negatív bánásmódot mutatnak másokkal szemben, nem igazolódott be. Nagyon úgy tűnik, hogy a machiavellisták sokat emlegetett alacsony érzelmi bevonódása, „hidegfejűsége” bonyolultabb probléma, mint ahogy azt korábban gondolták. Bizonyos adatok arra mutatnak, hogy nagyon is lehetséges, hogy a szociális kapcsolatok során intenzíven átélnek bizonyos érzelmeket, azonban ezeket gátolják, és nem engedik kifejezésre jutni – éppen a sikeres manipuláció érdekében (McIllwain 2003).

Szintén nem találtunk kimutatható összefüggést a machiavellizmus mértéke és a szociabilitás közt. Az adatok nem támasztották alá azt a feltevést miszerint a machiavellista személyek kifejezetten alacsony mértékű szociabilitást mutatnak, kevés baráti kapcsolattal rendelkeznek, és kevésbé kedvelik a társas eseményeket. Újabb kutatások azonban összhangban vannak ezzel az eredménnyel. Kiderült, hogy a machiavellisták viselkedését a többi emberhez képest jobban befolyásolják szituációs faktorok (pl. a csoport összetétele, a játékosárs döntése) mint személyiségtényezők (pl. szociabilitás, kitartás) (Czibor and Bereczkei 2012).

A fentiekben bemutatott kutatás során a modern társadalmak csalóinak egy speciális csoportjával, a machiavellista személyekkel foglalkoztunk. Elsődleges célunk a machiavellista személyek csaló stratégiájának megismerése volt. Ahogy azt vizsgálati eredmények is megerősítették, a machiavellista személyek már a kapcsolat kezdetén hajlamosak felrúgni minden íratlan szabályt a társas együttműködésre vonatkozóan. Megtagadják a kooperációt partnereikkel, ráadásul a kapott szívességet egyáltalán nem, vagy csak aránytalanul kis mértékben hajlandók viszonzni.

A csalók azonosítása, stratégiáik pontos detektálása és a velük kapcsolatban megszerzett ismeretek jövőbeni, célirányos felhasználása mindannyiunk közös érdeke. Úgy véljük, hogy a fentiekben bemutatott vizsgálat eredményei

hozzásegíthetnek bennünket a csaló viselkedés egy típusának megértéséhez, amely hasznos lehet bizonyos társadalmi jelenségek (pl. korrupció) kezelésében.

Irodalomjegyzék

- Austin, E. J.- Farelly D.- Black C.- Moore H. (2007) Emotional intelligence, Machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side? *Personality and Individual differences*. Vol.43 pp. 179-189
- Berg, J.- Dickhaut, J.- McCabe, K. (1995) Trust, reciprocity, and social history. *Games and Economic Behavior*. Vol.10. pp. 122-142.
- Berezkei, T. (2003) *Evolúciós pszichológia*. Osiris Kiadó
- Berezkei T. (2009) *Az erény Természete*, Osiris Kiadó
- Christie, R.- Geis F. L. (1970) *Studies In Machiavellianism*, Academic Press
- Czibor and Berezkei 2012
- Fehr B.- Samsom D.- Paulhus D. L. The construct of machiavellianism: Twenty years later (p.: 77-116) In: Spielberger C. D, Butcher J. N, *Advances in Personality Assemt.* Vol. 9
- Gouldner, A. W. (1960) The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociology Review* vol. 25 pp. 161-78.
- Gunnthorsdottir, A.- McCabe K.- Smith V. (2002) Using the Machiavellianism instrument to predict trustworthiness in a bargaining game. *Journal of Economic Psychology*. Vol. 23. pp. 49-66.
- Kiyonari, T.-Tanida, S.- Yamagishi, T. (2000) Social exchange and reciprocity: confusion or a heuristic? *Evolution and Human Behavior*. Vol. 21 pp. 411-428.
- Kurzban, R. (2003) Biological foundations of reciprocity. In: Ostrom, E.-Walker, J.: *Trust and reciprocity. Interdisciplinary Lessons from Experimental Research*. New York, Russel Sage Foundation, pp. 105-127.
- Messick, D. M.-Kramer, R. M. –Trust as a form of shallow morality. (2001) In: Cook, K.S.: *Trust in society*, Russel Sage Foundation
- Ostrom, E, Walker, J. (2003) *Trust and reciprocity. Interdisciplinary Lessons from Experimental Research*. New York, Russel Sage Foundation
- Trivers, R. L. (1971) The evolution of reciprocal altruism. *Quarterly Review of Biology*. Vol. 46. pp. 35-57.
- Wastell C.- Booth A.(2003). Machiavellianism: An Alexithymic Perspective. *Journal of Social and Clinical Psychology*. Vol. 22, No. 6. pp. 730-744.
- Wilson D.S., Near D, Miller R.R. (1996) Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures. *Psychological Bulletin*. Vol. 119. No. 2, pp. 285-299.
- Yamagishi, T. (2001) Trust as a form of social intelligence. In K.S. Cook: *Trust in society*. New York, Russel Sage foundation
- Zuckerman, M.- Kuhlman D. M. (1991) Five (or three) robust questionnaire scale factors of pesonality without culture. *Personality and Individual. Differences*. Vol.12. pp. 929-941.

THE ROLE OF TRUST AND RECIPROCITY IN MACHIAVELLIAN DECISION MAKING

Linda SZIJJÁRTÓ – Prof. Dr. Tamás BERCZKEI

Summary

Machiavellianism is a combination of a behavioural strategy characterised by the tendency to manipulate and exploit others, and a worldview resting upon cynicism and opportunism. The aim of our study below was to explore the extent to which highly machiavellian people tend to trust others, reciprocate favors. To model everyday relationships, we used the so-called Trust Game: a two-person experimental situation in which participants took part with a stranger as a partner. 80 university students took part in the study, who played for real money. Their level of Machiavellianism was measured by the Mach IV-Questionnaire. Our results show that there is significant difference in the deposits made the first players between high and low Machs; as first players high Machs tend to trust in the other player to a lesser degree than Low Mach participants. We found, that as second players, high Machs tend to reciprocate the favors of the other player to a lesser degree than low Mach participants. We assume that Machiavellians make decisions with cool-blood; they do not trust and always reciprocate a little, regardless the amount of money they received from the partner.

Keywords: machiavellianism, trust, reciprocity, cool-blood, Trust-game

AZ ISKOLAI KÖZÖSSÉGI SZOLGÁLATRÓL

PINTÉR Bettina - ERDÉLYI Kira

Absztrakt

Magyarországon az új közoktatási törvénynek köszönhetően a fiatalok már az iskola falai közt megismerkedhetnek a közösségi szolgálat kifejezéssel, mely több ponton is hasonlóságot mutat az önkéntes tevékenység fogalmával, habár nem egyeznek meg teljesen. Az önkéntességgel ellentétben a közösségi szolgálat kötelező jelleggel válik bevezetésre, épp ezért jelentős hatást fog gyakorolni az eredményességére a diákok, a szülők, pedagógusok és a fogadó szervezetek hozzáállása.

Fontosnak tartottuk felmérni, hogy milyen igények mutatkoznak a diákok részéről, milyen a hozzáállásuk, a véleményük, miféle ellenállási pontokba ütközhet az új törvény, és mivel segíthetnék a szakemberek az iskolai közösségi szolgálat elfogadását, megértését és hasznos tevékenységgé válását.

Kulcsszavak: önkéntes tevékenység, iskolai közösségi szolgálat, félig strukturált interjú, kérdőív, közoktatási törvény, diákok

Az iskolai közösségi szolgálat

Már a kutatási munkánk kezdetén fontosnak tartottuk kihangsúlyozni, hogy a közösségi szolgálat és az önkéntesség nem egy és ugyanaz, annak ellenére, hogy sok hasonlóság lelhető a kettő között, hiszen jelentős tulajdonságaikban eltérések mutatkoznak. Ennek ellenére célszerűnek tartottuk, hogy valamilyen szinten együtt vizsgáljuk a két fogalmat, hiszen sokat merít a közösségi szolgálat az önkéntesség jellegzetességeiből.

Az egyik legfontosabb különbség számunkra és az általunk megkérdezett diákok számára is az volt, hogy míg az önkéntes tevékenység - mint a neve is mutatja - az egyén önkéntes elhatározásának, döntésének eredménye, addig a közösségi szolgálat kötelező jellegű, minden 2016 januárja után érettségiző diákra vonatkozik.

Talán pont emiatt az eltérés miatt váltott ki több fiatalból ellenérzést, mikor "kötelező önkéntesség" néven kezdett elterjedni a fogalom, hiszen ez már önmagában is paradoxon. Éppen ezért igyekeztünk elkerülni ezt a szókapcsolatot, és minél inkább terjeszteni a valós, és sokkal könnyebben értelmezhető nevét: iskolai közösségi szolgálat.

Önkéntes tevékenység

Az önkéntes tevékenység, mint a mások javát szolgáló, tudatos segítség hosszú múltra tekint vissza a világtörténelemben, s jelentősége egyre inkább nő napjainkban. Kiemelt eszköze lehet a közösségépítésnek, a demokrácia erősítésének, az

együttműködési készség fejlesztésének, elősegíti a társadalmi beilleszkedést és hozzájárul a szegénység csökkentéséhez, jó irányba mozdíthatja el az emberek gondolkodását, a társadalomhoz való hozzáállását.

Hazánkban sajnos ennek a területnek meglehetősen rosszul kialakult kultúrája van, köszönhető ez leginkább a történelmi hagyományoknak, a szocializmus idején működő társadalmi munkának, és ennek a negatív hozadéknak. Azonban egyre több civil szervezet igyekszik növelni a társadalom aktivitását, és javítani az emberek hozzáállását az önkéntességhez, megmutatni a benne rejlő lehetőségeket, az előnyeit, és a hasznát.

Az iskolai közösségi szolgálat is egyfajta kiugrási lehetőség lehetne az elterjesztéséhez, a területek iránti érdeklődés növelésének, az aktivitás fokozásának.

Iskolai közösségi szolgálat

A közösségi szolgálat lényege, hogy az egyén a saját közössége érdekében cselekedjen, valami jót tegyen értük. Ez a cselekedet irányulhat rászorulóknak, szegényeknek, időseknek, betegek irányába, de akár a fizikai környezetünk javítását is kitűzhetik célul. Ennek a célja az, hogy segítsen kialakítani a fiatalokban a szociális érzékenységet, a demokratikus készségeiket. Megtapasztalva, hogy nem csak jogaik, hanem kötelezettségeik is vannak - amibe beletartozik a közösség és a környezetük iránti felelősségvállalás – megtanulhatnak odafigyelni környezetükre, a körülöttük élőkre. Továbbá különféle készségeket fejleszhetnek, sajátíthatnak el ez alatt az 50 óra alatt: tolerancia, empátia, kapcsolatteremtés, kreativitás, értő figyelem, együttműködés, csapatmunka, szervezőképesség, döntéshozatal stb. Tehát a közösségi szolgálat komoly pedagógiai eszköz lehet.

Knyihár Éva, a Baranya Megyei Önkéntes Centrum vezetője segítségével igyekeztünk minél jobban felderíteni ezt a témát, megtalálni a törvény azon pontjait, melyek nehézséget okozhatnak a gyakorlatban, és felvetni olyan lehetőségeket, melyek pozitív hatással lehetnek a program eredményességére. Knyihár Éva is egyetértett abban, hogy maga az elképzelés jó, külföldön jól bevált, csupán nem megfelelően átgondolt, a módszerei nem megfelelőek, elsődlegesen a fiatalok szemléletén kellene változtatni. „Civil szervezeteknek nagy felelősség, hogy javíthassanak azon, hogy tompítsák az ellenállást”¹

A fő probléma az, hogy 2012 szeptemberében még a legtöbb iskola felkészületlen a törvény megvalósítására, de még a fogadószervezetek sem állnak készen, nem beszélve a diákokról, akiket mintegy villámcsapásként ért a hír: a középiskolában kötelező lesz valamiféle munkát végezni.

A folyamat során a pedagógus elsősorban facilitátor szerepét tölti be - azaz nem irányítja a folyamatot, hanem segíti, továbbrendíti, támogatja, segédkezik a felkészítésben és a feldolgozásban.

A korábban már működő gyakorlatok bebizonyították, hogy elengedhetetlen a diákok felkészítése a tevékenységük megkezdése előtt. A felkészítő órákon szó van a helyes kommunikációról, arról, hogy hová lehet menni, ott mire számíthatnak. Fontos, hogy az előrelátható problémákat felvázolják a diákoknak, hiszen ha váratlanul éri őket, például egy nehéz sorsú emberrel való találkozás, az elrettentővé válhat. A felkészítés és a feldolgozás a gyakorlatban 5-5 óra, ami elméletileg beletartozik a törvény által előírt 50 órába.

¹ Knyihár Éva, a Baranya Megyei Önkéntes Centrum vezetője

A pedagógusok számára is létezik már akkreditált továbbképzés, hogy felkészültebben láthassanak neki az új feladataiknak.

A fogadószervezetek részéről fontos problémák merülhetnek fel. A felelősségvállalást illetően a Közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvénynek kell irányadónak lennie, azonban sok dolog még így is tisztázatlan maradt. Például, ha a diákok kárt tesznek, vagy a diákokat éri kár, baleset, akkor kié a felelősség? A felmerülő költségek kit terhelnek (útiköltség, étkeztetés, felszerelések)? Ha a fiatalok egyszerre, nagy csoportokban érkeznek, tudnak-e mindenki számára értelmes, hasznos elfoglaltságot adni stb.

Sajnálatos dolog, hogy a törvény előkészítése során az illetékesek nem konzultáltak azokkal a szervezetekkel, szakemberekkel, akik már régóta foglalkoznak az iskolások önkéntes programokba való bevonásával, motiválásával. A törvénytervezet nyilvánosságra hozása után sem alakult ki szakmai párbeszéd, de több szakember is állást foglalt a témában, kinyilvánították véleményüket, javaslatokkal éltek. Két szervezet szakmai állásfoglalását kívánjuk a további sorokban tolmácsolni.²

Mindkettő erősen egyetértett abban, hogy a közösségi szolgálat kötelezővé tétele nem ajánlatos egyből, fontos lenne a fokozatos beépítése a diákok tudatába. Esetleg az első 3-5 évben még önkéntes alapon, valamilyen előnyért (pl. plusz pontok) cserébe, lehetőségként lehetne megjeleníteni. A kísérleti évek alatt az iskolák és a fogadószervezetek is fel tudnának készülni az iskolai közösségi szolgálat általános bevezetésére.

Jelenleg is függőben lévő kérdés a közösségi munka elvégzésének igazolása. Ki igazolja? A kísérőtanár vagy az intézmény egyik dolgozója? Lesz esetleg egy ellenőrző füzet? Vagy a helyszínen írnak jelenléti ívet? Az intézmények, szervezetek még nem kaptak részletes leírást a program megvalósításáról.

Fontos feltérképezni azokat a területeket, tevékenységeket, amelyek fizikai vagy lelki veszélyt jelentenek a diákokra nézve. A „tiltólistára” felvehető tevékenységeket egy szakértői egyesület állapíthatná meg (pl. haldokló betegekkel való találkozás, életveszélyes tűzoltó tevékenység). A javaslatok között szerepelt a fogadó intézmények szűrése is, hiszen fontos, hogy a fogadóhelyek fel legyenek készülve a diákok érkezésére.

Kulcsfontosságú lenne a hazai és nemzetközi gyakorlatok megismerése. Tanulmányozni és alkalmazni a már bevált gyakorlatokat.

Sok az elvárás, aminek a finanszírozása nem kis összeg lesz, azonban nem rendeltek semmilyen forrást a törvény végrehajtásához. Pályázati támogatásokból ugyan elindulhat az iskolákban a program (képzésekre, pedagógusok, mentorok munkájára költve) azonban így csak az iskolák töredékének jut pénz. De a többi intézménynek is meg kell kezdenie a programot, csak forrás nélkül, képzetlen, felkészületlen tanárokkal.

Azonban a borúlátásunk ellenére kimondottan eredményes is lehet pár év gyakorlata után az iskolai közösségi szolgálat általános bevezetése. A következő, kilencedikbe jelentkező diákok már számítani fognak a követelménnyel. Egy idő után már éppolyan természetessé válik számukra, mint a matematikából való érettségizés követelménye vagy a heti testnevelés óra. Az idősebb testvérek mesélnek élményeikről, ami meghozza a kedvét a kisebbeknek is. A pedagógusok is beletanulnak az új szerephez és kialakulnak a gyakorlati megvalósítás részletei.

² Önkéntes Központ Alapítvány; Demokratikus Ifjúságért Alapítvány (DIA)

Remélhetőleg az elkövetkező generációk gyermekei empatikusabbak, ember közelebbiek és toleránsabbak lesznek embertársaikkal.

A közösségi szolgálat remek kiugrási lehetőség lehetne az önkéntesség szélesebb körben való elterjedéséhez azáltal, hogy a diákok testközelből nyerhetnek bepillantást a hasonló jellegű tevékenységekbe, élményeket, új ismereteket nyerhetnek ez alatt az 50 óra alatt, melyek arra ösztönözhetik őket, hogy a későbbiekben is segítsék a közösséget.

Ehhez természetesen szükséges egy jól kiépített intézményrendszer, mely egyszerűvé, átláthatóvá és akadálymentessé teszi mind a diákok, mind a pedagógusok, mind pedig a befogadó szervezetek számára a munkát.

A kutatás menete³

Annak érdekében, hogy az általunk feltett kérdésekre választ kaphassunk, két fronton indítottuk el a kutatást. A félig strukturált interjúk alapján igyekeztünk minél részletesebb és mélyebb képet kapni a diákok hozzáállásáról a témában, ezzel azonban csak kis létszámú csoportot tudtunk elérni. Sokkal több minta állt rendelkezésünkre a kérdőívek eredményeiből.

A mintegy 260 kérdőív, melyet a Baranya Megyei Önkéntes Centrum segítségével juttattunk el az iskolákba, egy nagyobb réteget lefedő, átfogó, könnyen elemezhető információhalmazt eredményezett számunkra.

A kutatás kvalitatív és kvantitatív módszerek segítségével igyekeztünk összetettebbé és többretegűvé tenni. A kvantitatív oldalt a kérdőíves adatgyűjtés képezte, melynek során a diákok zárt és nyitott kérdésekkel egyaránt találkozhattak.

A kérdőív alapját három kutatási kérdés adta meg, ezek köré igyekeztünk felépíteni a munkát.

- Milyen területek iránt érdeklődnének a diákok?
- Mi motiválja a diákokat az önkéntes tevékenység végzésére, illetve amennyiben nem önkénteskednek, milyen okot neveznek meg magyarázatként?
- Mi a véleményük az új közoktatási törvényről?

A kérdőíves eredmények számszerű képet mutattak, melyeket grafikonok és táblázatok segítségével rendszereztünk, és ezekből vontuk le a következtetéseket, melyeket a kérdések mentén haladva fogunk a későbbiekben felvázolni.

A kvalitatív oldal erősítésére a félig strukturált interjúk módszerét alkalmaztuk, melyben a diákokat párokba rendeződve kérdeztük, s ezeket a párokat egy önkéntességet végző és egy, az ilyen területeken nem gyakorlott diák képezték. Összesen 8 középiskolást interjúvoltunk meg, s ebben a módszerben lehetőségünk nyílt jobban belemélyedni a diákok véleményébe. Az interjúk vázlatát a kérdőív kérdései képezték, s ezeken belül, az egyes diákok személyiségének és válaszainak megfelelően tudtunk belemenni az egyes részletekbe.

A válaszok segítségével felmértük a 9. osztályos tanulók eddigi aktivitását az önkéntes területeken, érdeklődésüket a lehetőségek és területek irányába, kifejtették véleményüket a törvénnyel kapcsolatban, és a motivációikról is kérdeztük őket.

³ A kutatásban részt vett: Erdélyi Kira, Horváth József, Pintér Bettina

Fontosnak tartottuk a mintavétel során, hogy mind a gimnáziumi, mint a szakközépiskolák, szakképző iskolák és szakiskolák diákjait megkérdezhessük:

- Leöwey Klára Gimnázium
- Radnóti Miklós Közgazdasági Szakközépiskola,
- 500. Sz. Angster József Szakképző Iskola
- Pollack Mihály Műszaki Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégium

Az eredményeink mind a kérdőívek, mint az interjúk alapján egy meglehetősen hasonló, egymást lefedő választ adtak a kérdéseinkre, s a minta nagyságából adódóan nagyobb hangsúlyt fektettünk a kérdőíves válaszokra.

Eredmények

Végeztél már önkéntes tevékenységet?

Érdekelt minket, hogy a megkérdezettek milyen arányban végeztek eddig bármilyen önkéntes tevékenységet, ezért rögtön a kérdőív elején ezzel a kérdéssel nyitottunk. Az alkérdésekből pedig azt is megtudhattuk, milyen tevékenységet végeztek, illetve, hogy mi volt az oka, ha eddig nem tettek semmi ilyesmit.

A választ adók 59%-a nem végzett még semmilyen önkéntes tevékenységet, s ennek magyarázataként a következő 5 indok volt a leggyakoribb:

1. nem volt alkalma/lehetősége
2. nem dolgozik ingyen
3. nem volt ideje
4. nem hívták/nem tudott róla
5. nem is gondolt ilyenre soha

A megkérdezettek 49%-a végzett valamilyen önkéntes tevékenységet már. Ebből látszik, hogy bár arányaiban véve egy viszonylag egyenlő szám jött ki, de az igent válaszolók nagy részének ez az iskolai szemétszedést jelentette csupán, sőt voltak, akik még ide sorolták az otthon segítséget, házimunkát, sőt a pénzért végzett segédmunkát is. Igazán kevesen voltak azok, akik „tényleges” önkéntes tevékenységet végeztek, pl óvodákban, iskolában, beteg gyerekekkel, idősekkel, fogyatékkal élőkkel. Ezek a válaszok is a tájékozatlanságról és arról tanúskodnak, hogy nincsenek teljesen tisztában a fogalommal.

Rengeteg középiskolásnak az önkéntesség egyet jelent az ingyen munkával, melynek nem látják még az értelmét, s emiatt eltávolodnak ettől a foglalatosságtól.

Az interjúkból az derült ki, hogy leginkább azokra a diákokra jellemző, hogy végeztek már önkéntes tevékenységet, akiknek a családjában jellemző a szociális gondoskodás, a szülők foglalkozása, tevékenysége illik ebbe a körbe, megfelelő példát mutatnak a gyermekeiknek. A családtagok hozzáállása jelentősen motiválhatja, illetve elrettentheti a diákokat, ezzel a diákok is egyetértettel, hiszen a szülők véleménye alakító hatással tud lenni a gyermekükre, példát és ellenpéldát egyaránt szolgáltathatnak.

Sajnos hazánkban a szülők hozzáállása elég negatív, mindez a történelmi örökségnek (kötelező társadalmi munka) köszönhető.

Milyen területeken végeznél szívesen önkéntes tevékenységet és melyeken nem?

Célunk volt, hogy felmérjük a diákok igényeit a területek iránt, hiszen ezzel a segítségére lehetünk azoknak a szakembereknek, akik az egyes tevékenységi köröket irányítják, a feladatokat kezelik, s helyet teremtenek a leendő önkénteseknek.

A Baranya Megyei Önkéntes Centrum közreműködésével összeállítottunk egy átfogó listát a területekről, melyeken szerepet vállalhatnak a fiatalok, s melyből láthatják, milyen sokszínű is ez a világ.

Ez a kérdés jelentősen megosztotta a diákokat, hiszen érdeklődési körükből, személyiségükből, esetleges tapasztalataikból adódóan sokan sokféle terület iránt mutattak érdeklődést.

Előre megadott válaszlehetőségek (15 terület) alapján kellett 5 szívesen végzendő és 5 kevésbé szívesen végzendő területet rangsorolniuk, s a válaszokat összesítve láttuk, hogy bár sok helyen voltak egyezések, voltak olyan területek és tevékenységek, melyek sok diák szimpátiáját elnyerték.

Összességében elmondható, hogy a kutatásban részt vett középiskolások azokat a területeket részesítették előnyben, melyek a szabadban végezhető, csoportos tevékenységgel, társasággal járnak, és első ránézésre nem tűnnek túl kötöttnek.

Azok pedig, melyeknél közvetlenül kellene emberekkel foglalkozni, legyenek azok idősek, betegek, fogyatékkal élők, hátrányos helyzetűek, meglehetősen hátul végeztek a megkérdezettek által felállított listán.

A tanulók egy része magáénak tudhatott már valamilyen szintű tapasztalatot, akár a saját életéből, akár szülei példájából, s ezek gyakran visszaköszöttek a válaszokból.

Az interjúkban megkérdezett diákok rangsorolása teljes mértékben beleillett a kérdőíves válaszokba, hasonló területeket preferáltak mind a tapasztalt, mind a kevésbé tapasztalt diákok is.

Mi a véleményed az új közoktatási törvényről?

Kiemelten fontosnak tartottuk, hogy kikérjük a diákok véleményét ez ügyben, hiszen elsődlegesen ők lesznek az alanyai az új törvénynek. Ezért fontos, hogy elmondják véleményüket, hogy mit is gondolnak az újításról, miért helyeslik, vagy miért ellenzik, hiszen ha időben meghallgatjuk őket, képesek lehetünk olyan irányba alakítani a dolgokat, hogy minél több résztvevő elégedett legyen az újonnan kialakult rendszerrel. Az elégedettségük pedig nagyban hozzájárul az általuk végzett tevékenység minőségéhez. Elvégre nem mindegy, hogy amit az 50 óra alatt tesznek, az értelmes és hasznos elfoglaltság-e, amivel a közösség javát szolgálják, vagy csak valami, amivel elüthetik a kötelező órákat.

Hogy a diákok tisztában legyenek azzal, mi is fog rájuk vonatkozni 2016-tól, bemásoltuk nekik a törvény sorait.

„Az érettségi bizonyítvány kiadásának feltétele ötven óra közösségi szolgálat elvégzésének igazolása.”

„Az érettségi bizonyítvány kiadásához a közösségi szolgálat végzésének igazolását először a 2016. január 1-je után megkezdett érettségi vizsga esetében kell megkövetelni.”

„közösségi szolgálat: szociális, környezetvédelmi, a tanuló helyi közösségének javát szolgáló, szervezett keretek között folytatott, anyagi érdektől független, egyéni vagy csoportos tevékenység és annak pedagógiai feldolgozása. „⁴

Meglehetősen megosztó, egymással ellentétes válaszok születtek a témában. A diákok egy része teljes mértékben ellenezte az újítást, kifogásolta, hogy ilyesféle tevékenységet kellene végezniük, mikor ennek semmi köze az érettségihez szükséges tantárgyakhoz, a tananyaghoz. Sokan voltak azon a véleményen, hogy az érettségihez tudásra van szükség, nem pedig munkára. Itt is többször megjelent az ingyen munka fogalma, valamint jelentős számú fiatal sokallta az 50 órát.

Ez utóbbi meglehetősen furcsa kifogás volt számunkra, hiszen ebből látszik, mennyire nem gondoltak bele abba, hogy 50 órát könnyedén el tudnak végezni fél hónapon belül, s minderre rendelkezésükre áll 4 év. A kifogások nagy részét a motiváció hiánya, az ellenállás, és a tájékozatlanság számlájára tudtuk elkönyvelni. Szélsőséges válaszok is megjelentek, néhányan egészen merész gondolatokat fogalmaztak meg a témában, és cselszövést véltek felfedezni az iskolai közösségi szolgálatnak elnevezett tevékenység mögött, mikor a diákok kihasználásáról és a munkaerőn való spórolásról írtak.

Mindemellett ez volt az a kérdés, ahol leginkább szembetűnt a tájékozatlanság. Már maga a szóhasználat is sokszor zavarosra sikeredett, ugyanis több példa is volt arra, hogy a közösségi szolgálatot közmunkának nevezték a tanulók.

Azonban pozitív vélemények is szép számmal születtek, melyekben a diákok leírták, miért is tartják jónak és hasznosnak ezt a kezdeményezést.

A 15-18 éves korosztály tele van kíváncsisággal, felfedezőkedvvel, és nyitottak az új tapasztalatokra, ez látszott a válaszokból is. Fontos volt számukra, hogy új élethelyzeteket ismerhetnek meg, új tapasztalatokat szerezhetnek, betekintheznek a felnőttek és a munka világába, új emberekkel találkozhatnak, kapcsolatokkal gazdagodhatnak, s mindeközben segíthetnek másokon. A tapasztalatok és az ismeretek, melyekre eközben szert tehetnek, meghatározók lehetnek jövőjükben, gondolkodásukban, a világról alkotott képükben, hiszen olyan oldalát is megláthatják a történéseknek, melyeket a tanteremben ülve, a könyvekből nehezen tudnának megérteni. A gyakorlati tapasztalatok mindig is fontosak voltak a tanulásban, nincs ez másképp az életre való felkészülésben is, s azzal, hogy saját maguk lesznek kénytelenek tenni a közösségükért, embertársaikért, a környezetért, jobban meg fogják tudni becsülni mindazt, amijük van, könnyebben megeléghetnek, amit el szeretnének érni az életben, s átfogóbb képet kaphatnak a világról.

A törvénnyel egyet értők között is voltak, akik kissé szkeptikusak maradtak, mondván, hogy az ötlet jó, de nem az a helyes megoldás, hogy törvényileg kötelezzik rá a diákokat, sokkal inkább motiválni és ösztönözni kellene őket, hogy maguktól jussanak el odáig, hogy megpróbálkoznak az önkéntességgel. Ez a fajta kötelezővé tétel még árthat is a területeknek, hiszen ha nagy létszámban kerülnek olyanok a közösségi szolgálatot végzők közé, akik mindezt csak kényszerből teszik, akár még kárt is okozhatnak, elvehetik mások lelkesedését, hátráltathatják a munkát.

A félig strukturált interjúkban lehetősége nyílt a diákoknak erről a véleményüket jobban és részletesebben kifejteni. Az ambivalens hozzáállás itt is nyilvánvaló volt, de nagyon érdekes volt hallgatni, ahogy a két különböző fél (önkéntességet már végző – még nem végző) miként vélekedett.

⁴ 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről, Magyar Közlöny 162. szám, 2011. december 29.

Abban általánosságban egyetértettek, hogy túlzás törvényben kötelezni az embereket a segítségnyújtásra. Az előnyök és hátrányok, melyeket felsoroltak, az aggodalmak, a kételyek, és a remények nem sokban tértek el az előbb felsoroltaktól. Kétkedtek a helyes megvalósítási módszerekben, aggódtak a negatív hozzáállású diákok káros tevékenysége miatt, és reménykedtek abban, hogy hasznuk és előnyük származik az új struktúrából.

Miért szeretnél önkéntes tevékenységet végezni?

Nem árt ismernünk a fiatalok motivációit sem, ha jó eredményeket szeretnénk elérni a közösségi szolgálattal kapcsolatban. Nem csak nekünk, a diákoknak is tisztában kell lenniük azzal, miért is szeretnék véghez vinni valamit, mi az az erő, mely mozgatja őket, hiszen ennek a segítségével sokkal egyszerűbb és hatékonyabb lehet a végzett tevékenység. A kérdőívünk és egyben az interjúink utolsó kérdésében is éppen ezért erre szerettünk volna választ kapni.

A válaszok nem lettek túl meglepőek, ismerte a korcsoportra jellemző tulajdonságokat, a tizenévesekre jellemző vonásokat.

A legtöbben az elutasítást képviselték, kijelentették, hogy nem motiválja őket erre semmi, nem szeretnék ilyen jellegű tevékenységet végezni. Kiemelkedően sokan jelezték, hogy segíteni szeretnék a közösségnek, melyben élnek, a rászorulóknak, jó ügyért akarnak kiállni, változtatni szeretnék a társadalmi igazságtalanságokon. A legtöbb diák szívesebben segítene a közösségen, melyben él, a közeli ismerősein, akikkel nap, mint nap találkozik, mint vadidegen rászorulókon. Voltak, akik saját jóérzésük miatt vállalnák el, hogy elmondhassák, hogy jót tettek, segítettek valakin, vagy valamin, büszkéek lehessenek magukra, vagy esetleg úgy érzik, valami hasznuk mégis csak származhat egy kis önkéntességéből.

Minden tett mögött húzódnak meg önös érdekek, amikre szüksége is van az embernek, hogy véghezvigye a feladatait, s motiválhassa magát. A középiskolások számára ezek az önös érdekek az új tapasztalatok, új emberek, ismeretségek, új kihívás, a jó társaság, esetleg az önmegvalósítás lehetőségének keresése.

Meglehetősen kevés volt azoknak a száma, akik a vallási meggyőződést jelölték meg indokul, ami azért is különös, mert az önkéntesség, az ellenszolgáltatás nélküli segítségnyújtás az idők során mindig is összekapcsolódott az egyházzal, s napjainkban is több szervezet, csoport, mely országos szinten foglalkozik ilyesmivel, valamely valláshoz köthető. A fiatalok életében azonban ebben a korban kevés motivációs erő jut a vallásnak.

A középiskolások vegyes hozzáállása az önkéntességgel és az iskolai közösségi szolgálattal kapcsolatos kérdésekhez sok mindenhez visszavezethető, többek közt az információik hiányához, mely jelentős szerepet játszik a gondolkodásukban. Annak ellenére, hogy több iskolában végeztek már valamilyen szintű felvilágosítást az önkéntes tevékenységről, már az első alkalmakkor sikerült leszűrniük, hogy rendelkeznek bizonyos tévképzetekkel, sztereotípiákkal, előítéletekkel, melyek annak köszönhetőek, hogy nincsenek kellőképpen felvilágosítva. A kérdőíves és az interjú válaszok is tovább erősítették ezt a gondolatunkat.

További tényezők is befolyásolják a diákok hozzáállását, például a családi, anyagi, társadalmi háttér, a barátok, családtagok véleménye. Mivel a közösségi szolgálat középiskolás keretek közt válik kötelezővé és ebben a korban kortársak, osztálytársak véleménye a legmértvadóbb számukra, gyakran egy-egy közösségben hasonló nézőpontok alakulhatnak ki. Az ellenálló tényezők sorát növeli még az a

tény is, hogy a korosztály, akikre érvényes lesz, gyakran esik abba a hibába, hogy ami kötelező, az rossz, ezért esélyt sem adnak arra, hogy megtapasztalják a jó oldalát. Természetesen nem csak negatív példákkal és véleményekkel találkoztunk, a diákok egy része rendelkezett a szükséges információkkal, akár az iskolai felvilágosításokból, akár családi körből, voltak személyes tapasztalataik, saját véleményük, melyekkel segítették a munkánkat.

Összefoglalás

Az elkövetkezendő évek munkái nagyban hozzá fognak járulni ahhoz, miként fog bemutatkozni az iskolai közösségi szolgálat a diákok, a tanárok, a szülők és mindenki más számára, aki valamelyest érintett. A szakemberek feladata óriási ez ügyben.

A kutatási eredményeinkből kiindulva, összeszedtünk néhány, általunk hasznosnak tartott javaslatot, melyek segíthetnek a jövőben.

- A közösségi szolgálatot nem csak kötelezővé kellene tenni, hanem bizonyos motivációs eszközökkel, (tájékoztató előadások, felkészítés) kellene ösztönözni a diákokat, hogy ne csak azért végezzék, mert kötelező, hanem mert ők maguk is késztetést éreznek a segítségnyújtásra és a gyakorlati tapasztalatok szerzésére.

Fontos, hogy ezt lehetőségként fogják fel, ne pedig kötelezettségként, ebben pedig hatalmas szerep hárul a szülőkre és a tanárookra egyaránt.

- Létfontosságú a mentorok, segítők képzése, akik képesek a diákokat terelgetni, irányítani, segíteni nekik, tanácsokat osztani, illetve a megfelelő területek bővítése, melyek iránt érdeklődés mutatkozna.

Nem szabad elfelejteni azt sem, hogy a pedagógusok, akik részt fognak venni a feldolgozó órákon, mennyire lesznek képzettek és felkészültek a témához, az ő felkészítésük és válogatásuk is elkerülhetetlen, hogy megfelelő értékeket adhassanak át.

- A tájékoztatás, megismertetés, felderítés, felmérés elmaradhatatlan a szakemberek és az illetékesek részéről, mielőtt bevezetnék a gyakorlatot. Megfelelő tájékoztatással és az igények felmérésével és ennek megfelelően a program kiépítésével jó irányba változtatható az eredményesség.

Mindezek segítségével, és a hozzáértők munkájával elindítható lenne egy folyamat, melynek következtében a fiatalok megismerhetik és megszerethetik az iskolai közösségi szolgálatot, illetve ezen keresztül eljuthatnak a tényleges önkéntes tevékenységekhez is. Az ambivalens érzések, amiket táplálnak a témával kapcsolatban, a motivációk hiánya, és az elutasítás sokszor fakadhat abból, hogy kevés információval rendelkeznek, illetve a rossz társadalmi attitűd negatív hozadéka is lehet. Hiszen a történelem során hazánkban az önkéntesség szinte negatív fogalomná vált. Nem csak a diákokkal, a szülőkkal is meg kell értetni, hogy amit tesznek, hasznos és társadalmilag szükséges, mert ők képesek legjobban továbbadni ezeket az értékeket a gyerekeiknek.

Az mindenképpen biztató, hogy már az eddigi felvilágosító óráknak, az önkéntesség évének, és az egyéb kezdeményezéseknek hála, sok diák megismerkedett, gyakorlati tapasztalatot szerzett valamilyen területen, s pozitívan áll a lehetőségeket nyújtó program elé.

A motivációk felfedése és további gyarapítása, erősítése kulcsfontosságú lépés. Bár a mai tinédzsereket nehéz motiválni, főleg a régi, hagyományos eszközökkel,

hiszen ők már a média, az internet generációja, az úgynevezett „Z generáció”. Meg kell találni azokat a közegeket, mellyel el lehet érni őket, s a szocializációs folyamatba, a gondolkodásmódba beépíteni a helyes társadalmi viselkedést, a mások segítségét, az iskolai közösségi szolgálat előnyeit, hasznát, megadni nekik a lehetőséget, hogy önmaguktól jöjjenek rá ezekre, és kezdjenek el önkénteskedni. „Az oktatási rendszerünk egészére kiható önkéntes szocializációs programot kéne véghezvinni.”⁵

Persze ebben rengeteg munka van, és nem megy egyik napról a másikra, mind a társadalomnak, mind az egyéneknek időre van szüksége, hogy kellőképpen megragadjon a fejében és pozitív hagyományt teremthessen.

Bár napjainkban egyre szélesebb körben ismert az a kifejezés, hogy önkéntes tevékenység, még mindig rengetegen nincsenek tisztában a konkrét jelentésével, az értelmével, az előnyeivel és az önkéntességben rejlő lehetőségekkel.

Az ENSZ „Önkéntesek-Program” meghatározása szerint *önkéntes az, aki szabad akaratából, tudatosan, mások javára történő tevékenységet anyagi ellenszolgáltatás, fizetség nélkül végez.*⁶

A legfontosabb, hogy a fiatalabb generációk megismerjék és elsajátítsák ennek a fogalomnak a lényegét, képesek legyenek magukévá tenni azt, hiszen számtalan lehetőség rejlik benne.

Az új közoktatási törvény értelmében az érettségi előfeltétele 50 óra szabadon választott, de kötelező jellegű iskolai közösségi szolgálat lesz, minden 2016 januárja után érettségiző diáknak.

Az új jogszabály életképességének próbájában a kockázatviselő felek különösen a diákok-motiváltsága, elkötelezettségének mértéke jelentős szerepet fog betölteni, így alapvető fontosságú körükben az önkéntes aktivizmus vélt és valós előnyeinek megismerése és megismertetése, az esetleges ellenállási pontok felismerése és kiküszöbölése.

A kutatás célja az volt, hogy felmérjük a területek iránti igényeket, megtaláljuk a diákok számára a leginkább ideális és érdekes tevékenységeket, amiket ők is szívesen végeznének. Ezzel együtt természetesen igyekeztünk kiszűrni azokat is, melyek ellenérzéseket váltanak ki belőlük, s emiatt kevésbé preferálják őket.

Fontos szempont volt a kutatás közben, hogy minél szélesebb körben tudjuk elérni a diákokat, különböző háttérrel rendelkező egyéneket kérdezzünk meg, s mindemellett részletes és összetett képet kapjunk az általunk feltett kérdésekre.

Épp ezért két szálon indult el a munka, felhasználtuk a kérdőívezés és a félig strukturált interjúk módszereit is, hogy átfogó, komplett képet alkothassunk a középiskolás diákok motiváltságáról, elkötelezettségéről, ellenérzéseiről, eddigi tapasztalataikról, illetve arról a tudásról, mellyel ebben a témában rendelkeznek.

Ahhoz, hogy ez a törvény jól működhessen, szükséges a diákok felkészítése, az információk teljes körű átadása, az együttműködés és összefogás. Nem csak a fiatalok részéről fog ez erőfeszítéseket igényelni, hanem a pedagógusok, szülők és befogadó szervezetek részéről is. Mindezekre hatalmas felelősség hárul abban, hogy milyen irányba terelik a középiskolások véleményét, és egyben a közvéleményt, s hogy miként lesznek képesek támogatni, motiválni és végrehajtani.

⁵ A kutatásunk során segítségünkre volt Radnóti Gábor, önkéntes menedzser és koordinátor
⁶<http://www.pecshospice.hu/content/%C3%B6nk%C3%A9ntes-munka-definici%C3%B3ja-filoz%C3%B3fi%C3%A1ja>

Irodalomjegyzék

- Czike Klára: Önkéntesség - számokban, Esély 2001./6. 18-46. oldal
Czike Klára – Kuti Éva: Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció, Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2006
Galambos Rita – Matolcsi Zsuzsa: Módszertani kézikönyv iskolai közösségi szolgálati tevékenységek ésprojektek megvalósításához. DIA, Budapest, 2012
<http://www.oka.hu/cikkek/iskolai-koezoessegi-szolgalat-0>
<http://www.onkentes.hu/cikkek/mi-az-az-oenkentesseg>
<http://www.osztalyfonok.hu/cikk.php?id=828>
http://www.tani-tani.info/iskolai_kozossegi
http://www.tani-tani.info/ontsunk_tiszta
http://www.pafi.hu/_pafi/palyazat.nsf/ervdocidweburlap/ED99AA1534A5E429C1257801004FE21B
<http://www.pecshospice.hu/content/%C3%B6nk%C3%A9ntes-munka-definic%C3%B3ja-filoz%C3%B3fi%C3%A1ja>

COMMUNITY SERVICE AT SCHOOL

Bettina PINTÉR - Kira ERDÉLYI

Summary

Although the term 'volunteer activity' is becoming more and more widespread today, most people are not familiar with its exact meaning, the way it works, its advantages and the opportunities it can offer. According to the definition of the United Nations Volunteer (UNV) programme, volunteer activity "should be undertaken voluntarily, according to an individual's own free-will, should be of benefit to someone other than the volunteer, should not be undertaken primarily for financial reward". It is of vital importance to acquaint youth with the essence of volunteer activity, as it can provide several opportunities for them.

According to the new Act on Public Education, each student graduating after 2016 has to perform 50 hours of community work before leaving school. The service is compulsory but students can choose the activity to be completed.

The success of the new legislation significantly depends on how different members, especially students, are motivated and committed, therefore it is important to inform them about the possible advantages of volunteer activity, as well as explore and eliminate the reasons why they might resist.

The aim of our research was to examine the need for the different fields of service, to identify the activities that are most interesting and suitable for the students. Besides, we also wanted to find the ones that they do not prefer.

Our goal was to contact as many students as possible, involve individuals with different social background and to get detailed and complex information from the answers. Thus, we employed two methods to carry out the research, both questionnaires and semi-structured interviews, to explore the students' motivation, commitment, revulsion, experiences and their knowledge in this topic.

In order to make this regulation successful it is necessary to prepare students properly, pass the entire information to them, as well as to cooperate and join forces. Not only the students, but teachers, parents and host organisations are required to make efforts. They all have a great responsibility in affecting high school students' and public opinion and it is important how they will be able to support and motivate participants to accomplish this task.

Keywords: volunteer activity, community service at school, semi-structured interview, questionnaire, Act on Public Education, students