
ÓVÁRI Virág – OROSZNÉ Dr. Perger Mónika

A munka, a magánélet és a tanulmányok közti egyensúly vizsgálata a felsőoktatásban tanuló diákok körében

Bevezetés

„Munka-magánélet egyensúly... tényleg létezik?” – merülhet fel sokakban a kérdés. Manapság egyre népszerűbb, már-már divatos fogalommá kezd válni a munka-magánélet egyensúly kérdése és úgy tűnik, hogy a populáris pszichológia és a szakirodalom, akárcsak a munkavállalók és a munkáltatók egyre több figyelmet szentelnek a jelenségnek. Különböző szerepeket kell betöltenünk életünk során és akkor érezzük igazán jól magunkat, ha mindegyik megfelelően tud érvényesülni. Mégis számos alkalommal előfordul, hogy egy-egy életszerep nagyobb figyelmet követel, míg a többi kissé háttérbe szorul. Fontos azonban, hogy ez a kiegyensúlyozatlanság csupán átmeneti legyen, hiszen az egyensúly felborulása hosszú távon szakmai, magánéleti, egészségügyi nehézségekhez, testi-lelki problémákhoz vezethet.

Nincs teljes egyetértés abban a tekintetben, hogy az egyén vagy a szervezetek felelőssége az egyensúlyi állapot megteremtése, támogatása. Ez kettéválasztható oly módon, hogy a munkavállalónak törekednie kell az ideális állapot megteremtésére, míg a munkáltatók kötelessége ennek támogatása. Fontos a munkahelyek által kínált támogatási formák megismerése mellett annak feltárása is, hogy a képzőhelyek hogyan segítik a hallgatóikat az egyensúly megteremtésében. Hiszen napjainkban a felsőoktatásban tanuló hallgatók egy része a tanulmányai mellett dolgozik, így nemcsak a szervezetek, de a képzőhelyek támogatását is igénylik, s egyben el is várják. Jelen tanulmányban Magyarország két vezető egyetemének - a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem és a Budapesti Corvinus Egyetem – diákjainak körében történt az intézmények nyújtotta támogatási formák feltárása.

A tapasztalatok alapján szeretnénk mind a munkahelyek, mind a képzőhelyek számára javaslatokat megfogalmazni, melyek a felsőoktatásban tanulók munka-magánélet-tanulmányok közti egyensúlyát segítik elő, ezzel támogatva mindhárom fél könnyebb boldogulását.

Elméleti áttekintés

A munka-magánélet fogalma, elméleti modelljei

A témában jelenleg nem áll rendelkezésre egységes definíció, melynek oka lehet, hogy a jelenség sokféle szemszögből, többfajta kontextusban értelmezhető. A munka-magánélet egyensúly témakörében a szakirodalomban fellelhető definíciók közül néhány:

- Az élet különböző területeinek a kiegyenlítését, irányítását, elhatárolását és integrációját jelenti a munka-magánélet egyensúly (Resch & Bamberg, 2005).
- A privát és a szakmai élet teljes figyelembevételével, hogy az egyén az adott életszakaszának és személyiségének megfelelően mindkét területen felmerülő kötelezettségeket és érdekeltségeket kielégíthesse, így biztosítva a hosszú távú egészséget, a magas szintű teljesítmény lehetőségét, valamint a motivációt és kiegyensúlyozottságot (Freier, 2005, In Blahopoulou, 2012).
- A munka-magánélet egyensúly egy út a privát és a munkahelyi élet harmóniába hozására. Az egyes faktorokat, melyek az emberre hatással vannak, nem kezelhetjük izoláltan, sokkal inkább egymással kölcsönös függésben (Cassens, 2003).

- A munka-magánélet egyensúly azt jelenti, hogy egy személy megtalálja a helyes kombinációját a fizetett munka (amely meghatározói a munkaórák és a munkahelyi kondíciók) és az életének egyéb aspektusai között (Work-Life Balance: a resource for the State Services).
- Elégedettség és jó funkcionálás a munkahelyen és otthon a szerep-konfliktus minimum szintjével (Clark, 2000).

Számos hasonlóság látható a meghatározások között, ám mind egy kicsit más, ami megnehezíti a jelenség értelmezését és fennállásának mérését is. Maga az egyensúly fogalma is több kérdést vet fel: objektív, valós időbeli értékeken alapuló fogalomról vagy az egyén szubjektív érzetéről beszélünk (Abele, 2005). Például egy ambiciózus fiatal érezheti kiegyensúlyozottnak az életét annak ellenére, hogy éppen a munka dominál az életében, míg egy családanya esetében ez valószínűleg másképp alakulna. Wiese (2000) is a szubjektivitást hangsúlyozza, s szerinte az befolyásolja az egyensúly észlelését, hogy az emberek milyen magánéleti és szakmabeli célkitűzések állítanak fel.

A témában való kutatások hosszú időre nyúlnak vissza. Korábban a férfiakat tekintették családfenntartónak, a nők dolga pedig a háztartás vezetése és a gyermeknevelés volt, így a munka és a magánélet között kevésbé feltételeztek kapcsolatot. A szegmentációs elmélet azt állítja, hogy a munka és a magánélet független egymástól, sőt törekszünk is a kettő elhatárolására, ezzel biztosítva mindkét területen a hatékony működést. Az 1970-es évektől a kutatók már olyan megállapításokat tettek, miszerint a munkahelyi és az otthoni történések kölcsönösen hatással lehetnek egymásra. Ezt Katz és Kahn (1978, idézi Clark, 2000) nyitott-rendszer nézetnek nevezte. Az identitáselmélet és a kongruencia elmélet ugyancsak feltételez kapcsolatot a munka és a magánélet között, ám más módon magyarázzák azt. Míg a kongruencia elmélet szerint valamely köztes változó a viszony kulcsa, addig az identitás elmélet a kettő egy létezésben való gyakori elhelyezkedésével érvel (pl. családi vállalkozás). Az 1980-as években előtérbe került a kompenzációs teória, mely szerint az élet egyik területén, például munkában jelentkező sikertelenséget a másik területen való „túlteljesítéssel” kompenzáljuk. Életünknek e két meghatározó területe ily módon egészíti ki egymást. Ezzel kissé szembe állítható az erőforrás felemésztés elmélet, mivel eszerint az egyik területen felhasznált erőforrások (pl. energia, idő) negatívan hatnak a másik területen hasznosítható források mennyiségére és minőségére (Clark, 2000; Frone, 2003). A fokozás hipotézis szerint azonban a többféle szerep előnnyel járhat, s ez az énkép komplexebbé válását segíti elő (Hanson et al., 2006). Ezeknek a korai kutatásoknak a közös pontja az, hogy a munka és a magánélet hatással van egymásra, az egyén, a különböző szervezetek, intézmények és a társadalom sem tekintheti egymástól függetlennek őket (Clark, 2000; Frone, 2003).

A századfordulón megfogalmazott (Clark, 2000) munka-magánélet határelmélet szerint az emberek arra törekszenek, hogy a két terület között lévő határt legyőzzék és hidakat képezzenek köztük, mert ez lehet az egyensúly kulcsa. Az elmélet szerint a munka és a magánélet két különálló terület, s egyeseknél kisebb, másoknál nagyobb a köztük lévő kontraszt – elvekben, normákban, viselkedési módokban. Clark (2000) szerint a területek közti szeparációt tekintve a személyek egy skálán helyezkednek el, mindenkinek megvan az ideális mérték, s ez egyénenként eltérő. A határ három részből tevődik össze – fizikai, időbeli, pszichológiai – és nem elképzelhetetlen az ezek közti átjárhatóság vagy éppen elmosódás. A máig nagy népszerűségnek örvendő Spillover elmélet szerint a munka és a magánélet egyaránt tud negatív vagy pozitív hatással bírni a másik életterületre, pl. a munkával való elégedettség növelheti az élettel való általános elégedettség szintjét és ez pozitív hatással van a magánéletre. Grzywacz & Marks (2000) alapján az egymásra hatás 4 módon történhet:

- Munka pozitív befolyása a családra
- Család pozitív befolyása a munkára
- Munka negatív befolyása a családra
- Család negatív befolyása a munkára

Edwards és Rothbard (2000) tovább bontotta a pozitív dimenziót és a Spillover négy fajtáját különítették el: hatás, értékek, készségek, viselkedések. Wayne és kutatótársai (2004) elképzelése pedig már túlmutat a Spillover elméleten, hiszen ők munka-magánélet facilitációról írnak. Ez a jelenség úgy magyarázható, hogy az egyik szerepben való részvételnek köszönhetően egyszerűbbé válik a boldogulás a másikban. A facilitáció során nemcsak a fent felsorolt egyéni jellemzők, hanem ennél szélesebb réteg, pl. anyagi helyzet vagy szociális háló is szerepet kaphat (Hanson et al, 2006).

A társadalmi változások következtében megnövekedett azon egyéneknek a száma, akik mind munkahelyi, mind családi környezetben nagyobb felelősséget kell, hogy vállaljanak. Emellett értékbeli változások is megfigyelhetők. Ezeket az alábbi táblázatban foglaljuk össze Rosenstiel és munkatársai (1989), valamint Brief és Nord (1990, idézi Clark, 2000) munkája alapján (1. táblázat).

1. táblázat: Befolyásoló tényezők, változások (Rosenstiel et al, 1989. és Brief & Nord, 1990 (idézi Clark, 2000) alapján).

Értékrendek eltolódása	Társadalmi változások
<ul style="list-style-type: none"> •Az életvezetés jelentősebbé válása •A nők egyenlősége, emancipációja •Alárendeltségre való hajlandóság csökkenése •A munka, mint kötelesség csökkenése •A szabadidős tevékenységek felértékelődése •A testi egészség fontosabbá válása 	<ul style="list-style-type: none"> •A válási ráta növekedése és a szingli szülők számának növekedése •A nők magasabb részvételi aránya a munkaerőpiacon •Több rész-munkaidős lehetőség •Növekvő mobilitás a munkavállalók részéről •Megváltozott elvárások a munkavállalók részéről •Az apák otthoni tevékenységekbe való bevonásának növekvő szociális értéke

A fentiekből látható, hogy a személyes célkitűzések, érdekek egyre jelentősebbé válnak, ami nem jelenti a munka értékének csökkenését, csupán annak átalakulását. Mára már az önmegvalósítás, az egyéni fejlődés, az értelmes, változatos munka alapvető elvárás a munkavállalók részéről, akárcsak a munka-magánélet egyensúly támogatása.

Bokor Attila és munkatársai (2007) vizsgálatából kiderül, hogy a mai fiatalok a munkáról már nem önmagában vélekednek, hanem a magánéletbe beágyazva kezelik azt és már nem a munkáltatóhoz, hanem saját magukhoz, a magánéletükhöz lojálisak. A szabadság-érzésük, a hobbijaik és a privát életük legalább ugyanolyan mértékben fontosak, ha nem fontosabbak, mint a munkahelyi feladataik. Alapvető kiindulópont a karrier kettős felfogása: számukra elfogadhatatlan, ha választani kell a család vagy a szakmai karrier között, mindkettőt akarják és ennek biztosítását el is várják a munkáltatójuktól csakúgy, mint saját maguktól.

A munka-magánélet-tanulmányok egyensúlya a felsőoktatásban tanulók esetében

A mai fiatalok nagy része abban a különleges helyzetben van, hogy nem csak a munkával kell összeegyeztetnie a magánéletét, hanem a tanulmányaival is. A nemzetközi kutatások egy része azzal foglalkozik, hogy milyen hatást fejt ki a munkavégzés a tanulmányi eredményekre. Ezzel kapcsolatban

azonban nem alakult ki konszenzus (Stinebrickner & Stinebrickner, 2000). A munkával töltött idő a tanulmányokra és a pihenésre szánt idő, valamint a tanórákon kívüli elfoglaltságok helyére léphet, ami negatívan hathat az eredményekre, a szociális integrációra és a jóllétre. Ugyanakkor a munkavégzés hozzájárulhat az iskolai teljesítmény javulásához is azáltal, hogy a hallgató kiegészítheti elméleti tudását gyakorlati tapasztalatokkal, megtanulja maximálisan kihasználni és hatékonyan tölteni az idejét és struktúrát adni a mindennapjainak. A munkavégzés által fejlődhetnek olyan soft skillek, mint a problémamegoldás, kommunikáció, alkalmazkodás, felelősségvállalás, szervezőképesség és nyomás alatti teljesítőképeség, melyek iskolai kontextusban is hasznosnak bizonyulnak (Darolia, 2014).

Gose 1998-as vizsgálatában azt állapította meg, hogy a felsőoktatásban tanuló diákok 39%-a dolgozik 16 vagy még több órában a tanulmányai mellett (idézi Nonis & Hudson, 2006). Ez az Egyesült Királyságban is hasonlóan alakult az elmúlt két évtizedben. Metcalf (2003) harmadéves hallgatókkal végzett vizsgálatot négy egyetemen, s az derült ki, hogy a hallgatók fele átlagosan 12 órát dolgozik hetente, de akadnak olyanok is, akik 20 órában dolgoznak heti szinten a tanulmányaik mellett. Ebből fakadóan a diákok 78%-a érzi úgy, hogy a munkavégzés miatt kevesebb ideje jut a tanulásra és a szociális kapcsolatokra, valamint 50%-uk alváshiányról számolt be. A dolgozók 36%-a szerint könnyű kombinálni a munkát és az iskolai elfoglaltságokat, ám 64%-uknak ez kisebb-nagyobb nehézségeket okoz.

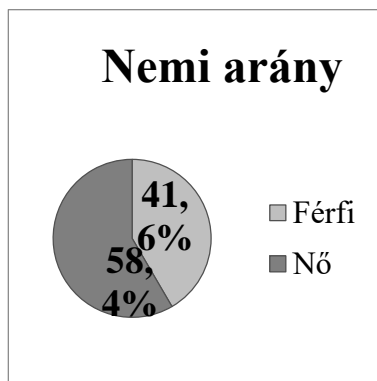
Skóciában a munka – privát élet – iskolai kötelezettségek közti harmóniát vizsgálták. A tanulmány során különbséget tettek a tanulók két csoportja között: a) fiatal teljes időben tanuló hallgató, aki mellette valamilyen munkát végez; b) idősebb munkavállaló, aki rész időben tanulmányokat folytat. A vizsgálat keretein belül kérdőívet töltettek ki a kutatók három időpontban: 2000-2001; 2001-2002; 2002-2003, az átlagos részvételi arány az összes felsőoktatásban tanuló 44%-a volt. Vizsgálatuk alapján kijelenthető, hogy a hallgatók nagy része érintett a munka-magánélet-tanulmányok közti egyensúly szempontjából. Egy átlagos a) csoportba tartozó diák egy héten 30 órát tölt a tanulmányaival és 16-20 órát munkával. Ez az arány a másik csoportban 10 és 40 óra. Látható, hogy a két csoport különböző arányú, ám hasonló mennyiségű időt tölt el a héten képzéssel kapcsolatos teendővel vagy munkával, így egyaránt ki vannak téve a túlterhelésnek vagy konfliktusnak a szerepeik között. Az eredményeik szerint azonban csak a hallgatók kis része él át konfliktust és ebből adódóan stresszt. Vizsgálatuk igazolja, hogy nincsenek demográfiai, személyiségbeli, foglalkoztatáshoz vagy tanulmányokhoz köthető különbségek az egyensúly tekintetében, sokkal inkább számít az adekvát segítség és támogatás a személyes és a munkahelyi kapcsolatokban (Lowe & Gayle, 2007).

Módszer

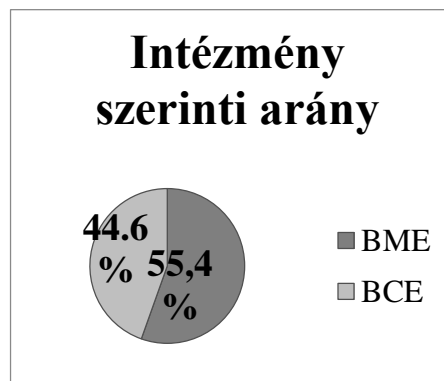
Vizsgálati minta

Az online kérdőívet 101 fő töltötte ki, ebből 42 férfi (41,6%) és 59 nő (58,4%). 56 fő a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem és 45 fő a Budapesti Corvinus Egyetem tanulója (1. és 2. ábra).

1. ábra: Nemi arány



2. ábra: Intézmény szerinti arány



A legfiatalabb kitöltő 20, míg a legidősebb 37 éves volt, az átlagéletkor 23,67 év. A két egyetemről összesen 22 szakról voltak résztvevők, legjelentősebb mennyiségben a Mérnökinformatika (19 fő), Gazdaságinformatika (16 fő), Pszichológia (12 fő) és Villamosmérnök (11 fő) szakokról. A vizsgált mintában a fiatalok meghatározó hányada (70 fő) heti szinten 20-40 óra munkát végez a tanulmányai mellett.

Mérőeszköz

A kvantitatív mérőeszköz egy online kérdőív volt, mely 3 nagyobb blokkot tartalmazott:

- demográfiai kérdések és általános információk,
- munka-magánélet-tanulmányok közti egyensúlyt vizsgáló kérdések (Grzywacz & Marks, 2000, valamint Gadanez és mtsai, 2012 alapján),
- képzőhellyel/munkahellyel kapcsolatos elvárások, támogatási formák.

A demográfiai és általános kérdések esetén a nem és az életkor szerinti eloszlást tártuk fel, továbbá az intézményt és szakot, ahol a hallgató a tanulmányait folytatja. Ezen kívül kíváncsiak voltunk, hogy heti szinten hány órát töltenek a diákok a munkahelyükön.

A kérdőív második részében a munka-magánélet-tanulmányok közti egyensúly vizsgálata történt. Grzywacz & Marks (2000) Work-Family Spillover kérdőívéből kiindulva, melyet Gadanez és mtsai (2012) fordítottak magyarra saját itemek kialakítása történt a tanulmányokat is bevonva. A 12 tétel esetén 4 fokú Likert-skálán kellett jelölni az egyetértés fokát (1 - egyáltalán nem értek egyet; 2 – inkább nem értek egyet; 3 – inkább egyetértek; 4 – egyáltalán nem értek egyet). A KMO és a Bartlett teszt eredményei alapján a faktoranalízis elvégezhető volt, a kérdőív Cronbach Alpha érték alapján közepesen megbízhatónak bizonyult.

A 12 kérdés 4 faktorba rendeződött:

- Pozitív egymásra hatás: 6 item
- Munka és/vagy tanulmányok negatív hatása a magánéletre: 3 item
- Otthoni feladatok negatív hatása a munkára és/vagy a tanulmányokra: 2 item
- Személyes kapcsolatok negatív hatása a munkára és/vagy a tanulmányokra: 1 item

A harmadik témakör keretein belül annak a vizsgálata történt, hogy a képzőhelyek és a munkahelyek milyen lehetőségeket nyújtanak a munka-magánélet-tanulmányok közti egyensúly támogatására. Ezeknél a többválasztós kérdéseknél a kitöltőknek be kellett jelölniük, hogy a felsorolt tényezők közül mik azok, amelyek rendelkezésükre állnak.

- Képzőhellyel kapcsolatos tényezők: rugalmas konzultációs időpontok az oktatók részéről; a tárgyak teljesítésének különböző lehetőségei (pl. vizsga helyett több zh); kurzusok szabadon választható látogatása; egyéni tanrend engedélyezése; támogatás az oktatók részéről; tanszékek egyeztetése a követelményekről, számonkérési időpontokról (pl. zh naptár); szakmai gyakorlóhely biztosítása; karriertanácsadás, önismereti kurzusok; gyakorlatias képzés.
- Munkahellyel kapcsolatos tényezők: rugalmas munkaidő; részmunkaidő; távmunka/home office; rugalmas szabadságot; túlórák és csúsztatás; támogatás a munkatárs(ak)/vezetés részéről; rotálás; tanulmányokkal, képzéssel kapcsolatos elfoglaltságokhoz való nyitott hozzáállás; stresszmentes munkakörnyezet; folyamatos visszajelzés, kommunikáció; szocializáció, mentorprogram; munkában töltött időhöz illeszkedő feladatmennyiség.

Eredmények bemutatása**Munka-magánélet-tanulmányok közti egyensúly**

A munka-magánélet-tanulmányok egyensúlyát mérő négy faktor átlagértékeit a teljes mintára vonatkoztatva a 2. számú táblázat mutatja be.

2. táblázat: A munka-magánélet tanulmányok faktorainak átlaga, szórása

	Pozitív egymásra hatás	Munka és/vagy tanulmányok negatív hatása a magánéletre	Otthoni feladatok negatív hatása a munkára és/vagy a tanulmányokra	Személyes kapcsolatok negatív hatása a munkára és/vagy a tanulmányokra
Átlag	18,20	8,78	3,55	2,42
Szórás	3,237	1,952	1,237	0,897

A legmagasabb átlagértékek a Pozitív egymásra hatás faktorában jelentek meg. Amelyben a négyfokú skálán a legmagasabb értékek olyan tételeknél voltak megfigyelhetők, mint „A szeretetés tisztelet, amit a magánéletemben kapok, segíti a munkámat és / vagy a tanulmányaimat (3,37); A nehézségek megbeszélése hozzájárul ahhoz, hogy jobban teljesítsek a tanulmányaimban és / vagy a munkahelyen” (3,33).

Elsőként arra a kérdésre kerestük a választ, hogy a munka-magánélet-tanulmányok kérdőív faktorai, valamint az egyensúly fenntartása között van-e kapcsolat. A normalitás előfeltétel sérülése miatt Spearman-féle rangkorrelációt használtunk. A szignifikáns eredmény a 3. táblázatban található.

3. táblázat: Munka-magánélet-tanulmányok faktorok és Munka-magánélet-tanulmányok egyensúly

	Otthoni feladatok negatív hatása a munkára / és vagy a tanulmányokra és a Munka-magánélet-tanulmányok egyensúly fenntartása
Spearman-féle rangkorreláció	rho = 0,214
Szignifikancia	p = 0,032*

*p<0.05

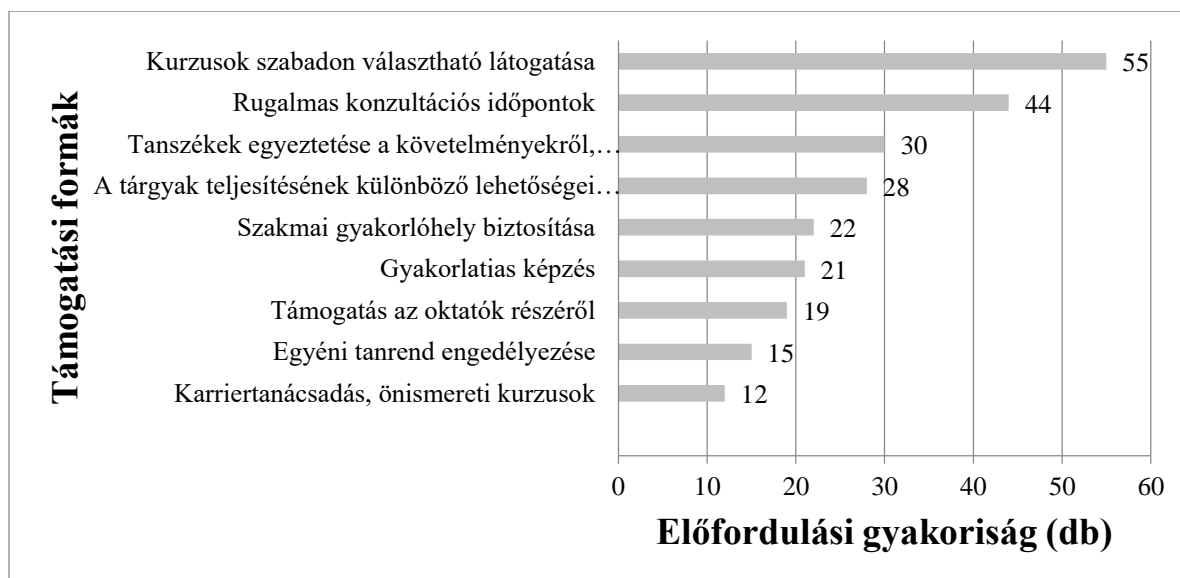
Eszerint a munka, a magánélet és a tanulmányok pozitív egymásra hatása nem, ellenben az otthoni feladatok negatív hatása a munkára és/vagy tanulmányokra faktor igenis összefüggésbe hozható a

munka-magánélet-tanulmányok közti egyensúly fenntartásával. Így fontos lehet az otthoni elfoglaltságok jó ütemezése, partnerrel, lakótárrsal való megosztása az egyensúlyi állapot érdekében.

A képzőhely nyújtotta támogatási formák szerepe a munka-magánélet-tanulmányok egyensúlyában

A képzőhelyek átlagosan 2,46 támogatási formát nyújtanak a hallgatóknak, melyek között a legnagyobb arányban a kurzusok szabadon választható látogatása (55-ször), a rugalmas konzultációs időpontok (44-szer) és a tanszékek egyeztetése a követelményekről, számonkérési időpontokról (pl. ZH naptár) (30-szor) jelent meg. A segítségnyújtási módok az alábbi ábrán láthatóak (3. ábra).

3. ábra: A képzőhely nyújtotta támogatási formák



Arra a kérdésre, hogy miben tudna még segíteni az oktatási intézmény, több válasz is érkezett:

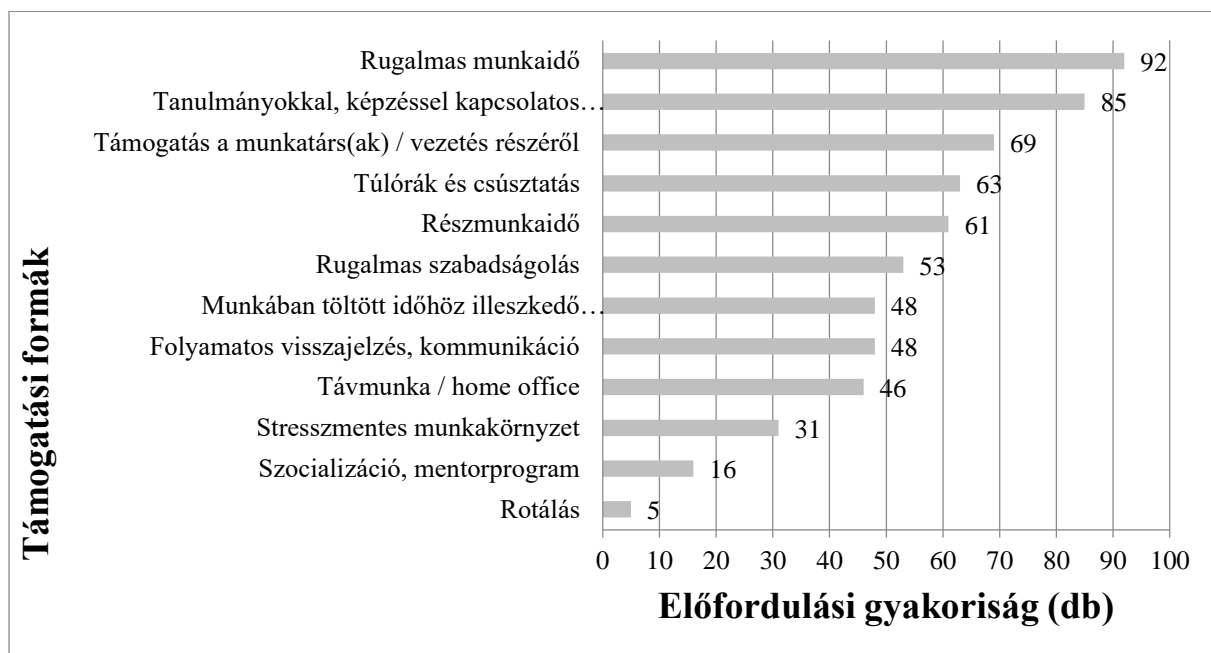
- tervezhetőbb, következetesebb számonkérés,
- levelező/esti képzés elindítása,
- munkahelyi tevékenység akkreditálása,
- tömbösített órarend,
- heti 1 oktatás nélküli nap,
- átjárható, pótolható gyakorlati órák,
- hallgatói vélemények figyelembe vétele.

Mindamellet, hogy fontos, melyik támogatási forma milyen gyakorisággal jelenik meg a válaszadók körében, az is lényeges, hogy ezekből mennyit tapasztalnak meg a mindennapok során. A képzőhely által nyújtott lehetőségek tekintetében a vizsgálatban résztvevők több mint fele 1 vagy 2 támogatási módról számolt be (52 fő). Ezeket az adatokat összevetettük azzal, hogy milyen könnyen sikerül fenntartani a munka-magánélet-tanulmányok közti egyensúlyt. Azonban az eredmények nem voltak szignifikánsak. A képzőhely nyújtotta támogatási formák mennyisége tekintetében nincs különbség az oktatási intézmények (BME vagy BCE) között, ($U = 1104,00$; $p = 0,275$).

A munkahely nyújtotta támogatási formák a munka-magánélet-tanulmányok egyensúlyának megteremtéséhez

A munkahelyek átlagosan 6,14 támogatási formát nyújtanak a munkavállalóknak, ami jelentősebb a képzőhelyekhez képest. A vizsgált minta meghatározó hányada (91 fő) 3-9 lehetőséget tapasztalt meg a munkahelyén. Legtöbb esetben a rugalmas munkaidő biztosítása (92-szer), a tanulmányokkal, képzéssel kapcsolatos elfoglaltságokhoz való nyitott hozzáállás (85-ször) és a támogatás a munkatárs(ak)/vezetés részéről (69-szer) jelent meg. A támogatási formákat a 4. ábra foglalja össze.

4. ábra: A munkahely nyújtotta támogatási formák



Összefoglalás

Az eredmények azt mutatják, hogy manapság egyre hangsúlyosabbá válik a szervezeti érdekek mellett az egyéni fejlődés, a karrierépítés, a lehetőségek szabad megismerése. A mai fiatalok tudatosabbak, mindemellett rengeteg támogatást, visszajelzést is igényelnek. Már létező karrierelvárásokkal vágnak bele a nagybetűs életbe, melyek között a szakmai előrelépés, a megfelelő jutalmazás – legyen ez anyagi vagy pozícióbeli előrelépés – és nem utolsósorban a munka-magánélet közti egyensúly is helyet kap. Úgy tűnik, hogy e téren a munkáltatók egyre inkább próbálnak alkalmazkodni a fiatalok igényeihez, gondolunk itt a rugalmas munkaidőre, a home office lehetőségre vagy akár a tréninglehetőségekre. Mindenképp fontos, hogy a fiatalok motivációja fenntartható legyen, hiszen egy jól képzett, magabiztos, optimista generációról van szó. Érdemes használni a kezükben lévő technológiai tudást és beépíteni a mindennapi szervezeti működésbe.

Látható, hogy a fiatalok számára fontos, hogy mielőbb széleskörű gyakorlati tapasztalatra tegyenek szert, kiegészítve ezzel az elméleti tudást. Úgy gondoljuk, hogy azon munkahelyek esetén, melyek szakmai gyakorlati helyként funkcionálnak, elkerülhetetlen az oktatási intézményekkel való szoros együttműködés, hogy reális elvárásokkal, tiszta követelményekkel, megfelelő szakmai fejlődési lehetőségek biztosításával vághassanak bele a fiatalokkal történő közös munkába. Ma már egyre több az alaposan kidolgozott gyakornoki program, mely 1-2 évre lehetőséget biztosít a még tanulmányokat folytatók számára, hogy kipróbálják magukat a munka világában. A program során a rotációnak

köszönhetően számos területtel ismerkedhetnek meg, elsajátíthatják a szervezet kultúráját, értékeit. Ezek a programok gyakran egy teljes állású lehetőség felajánlásával zárulnak, ami mindkét fél számára előnyös. A fiatal megszabadul a pályakezdők vállalt nyomó álláskeresési nehézségektől, a szervezetnek pedig van ideje, hogy saját szájíze szerint formálja a munkavállalót. Úgy látszik, hogy a fentről lefelé irányuló kommunikáció továbbra is egy fejlesztendő terület, amely egyszerre alkothatná a mindennapi motiváció kulcsfontosságú forrását és lehetne a felettséssel való nyíltabb, pozitívabb kapcsolat motorja. A fiatalok számára igazán fontos a folyamatos visszajelzés, igénylik és rendszeresen el is várják.

A vizsgálatból kiderült, hogy ebben az életszakaszban nem elegendő a munkáltatók támogatása, az oktatási intézmények közreműködésére is szükség van. Azonban ezen a téren lemaradás tapasztalható. A képzőhelyek kevés lehetőséget, sőt előfordult, hogy semmilyen lehetőséget nem kínálnak a hallgatóknak, amivel a tanulmányokkal párhuzamos munkavégzést vagy akár a magánélet könnyebb menedzselését támogatnák. Ez végső soron a képzés megszakítását eredményezheti, emellett kiegészítéshez vezethet, elégedetlenséget válthat ki a fiatalokból. Fontos a megfelelő képzés és elméleti tudás, de emellett a munkavégzés által olyan soft skillek fejlődhetnek, mint a problémamegoldás, kommunikáció, alkalmazkodás, felelősségvállalás, szervezőképesség és nyomás alatti teljesítőképesség, melyek hasznosnak bizonyulnak a felsőoktatási tanulmányok során is. Először is fontos figyelembe venni az oktatási intézmény nyújtotta képzési körülményeket, azaz, hogy nappali vagy levelező képzésről van szó, hiszen ez nagyban befolyásolhatja, hogy milyen lehetőségeket tud biztosítani a képzőhely. Érdemes lehet a szorgalmi időszak indulása előtt felmérést készíteni a hallgatók körében az elfoglaltságokról, igényekről, s ehhez igazodva mérlegelni, hogy mi az, amit ebből támogatni lehet a képzési kereteken belül. Gondolhatunk itt például a tárgyak különböző teljesítési módjaira, ami jól idomulhat a tanulmányokon kívüli elfoglaltságokhoz. Nagy előrelépés lehetne az oktatás modern felfogásában a MOOC (Massive Open Online Course) egy egyszerűbb verziójának bevezetése a hazai egyetemeken, ami nem más, mint olyan kurzusok, előadások, videók biztosítása, melyek korlátlanul, online hozzáférhetőek bárki számára, általában ingyen. A módszer, mint egy interaktív fórum teret biztosít a csapatmunkának, tudásmegosztásnak, a hallgatók és oktatók együttműködésének (Pappano, 2012). Rendkívül fontosak azok a benyomások, élmények, amiket a hallgatók a képzésük során szereznek a szakmai jövőjükkel kapcsolatban. Ebben támogatást jelenthet gyakorló szakemberek meghívása és a lehetséges munkahelyek felkeresése, csoportos látogatása, s ezek tudatos beépítése az oktatási programba, így segítve a hallgatók orientálódását, érdeklődési irányának meghatározását.

Felhasznált szakirodalom

- Abele, A. E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung: Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 49(4), 176-186.
- Bokor Attila (2007). Létezik-e itthon Y generáció. *Vezetéstudomány*, 2007, 2-21.
- Brief, A. & Nord, W. F. (1990). Work and the family. In A. Brief and W.R. Nord (Eds), *Meanings of occupational work*. Lexington, M.A, Lexington Books, 1990, pp. 203-232.
- In: Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.

-
- Cassens, M. (2003). *Work-Life-Balance. Wie Sie Berufs- und Privatleben in Einklang bringen*. München, Deutscher Taschenbuch Verlag.
 - Darolia, R. (2014). Working (and studying) day and night: Heterogeneous effects of working on the academic performance of full-time and part-time students. *Economics of Education Review*, 38, 38-50.
 - Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
 - Freier, K. (2005). *Work-Life-Balance - Zielgruppenanalyse am Beispiel eines deutschen Automobilkonzerns*. Lang Kiadó, Frankfurt am Main. In Blahopoulou, J. (2012). *Work-Life-Balance-Maßnahmen: Luxus oder Notwendigkeit? Organisationale Unterstützung und ihre Auswirkungen*. München: Rainer Hampp Kiadó.
 - Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E., *Handbook of occupational health psychology*. Washington D. C.: American Psychological Association. 143-162.
 - Gadanez P., Kiss Zs., Orosz Á., & Oyínlola-Dávid A. (2012). *Munkában és otthon - Konfliktusok színterei: Munka-család, család-munka konfliktus kérdőív*. Kutatási terv a BME Ergonómiai és Pszichológiai Tanszékének Kutatásmódszertan című előadására.
 - Gose, B. (1998). More freshmen than ever appear disengaged from their studies, survey finds. *The Chronicle of Higher Education*, 45, A37.
 - In: Nonis, S. A., & Hudson, G. I. (2006). Academic performance of college students: Influence of time spent studying and working. *Journal of Education for Business*, 81(3), 151-159.
 - Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
 - Hanson, G.C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
 - Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The socialpsychology of organizations* (Vol. 2). New York: Wiley.
 - In: Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
 - Lowe, J., & Gayle, V. (2007). Exploring the work/life/study balance: the experience of higher education students in a Scottish further education college. *Journal of Further and Higher Education*, 31(3), 225-238
 - Metcalf, H. (2003). Increasing inequality in higher education: the role of term-time working. *Oxford Review of Education*, 29(3), 315-329.
 - Pappano, Laura (2012). The Year of the MOOC. *The New York Times*
 - Resch, M., & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4). Göttingen, Hogrefe Kiadó.
 - Rosenstiel, L., Nerdinger, F. W., Spieß, E. & Stengel, M. (1989). *Führungsnachwuchs im Unternehmen*. München, Beck Kiadó.
 - Stinebrickner, R., & Stinebrickner, T. R. (2000). Working during school and academic performance. *Journal of Labor Economics*, 21(2), 473-491.

- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wiese, B. S. (2000). *Berufliche und familiäre Zielstrukturen: ein Anwendungsbeispiel zum Meta-Modell der selektiven Optimierung mit Kompensation*. Waxmann.
- Work-Life Balance: a resource for the State Services (2005). Hozzáférés: <https://www.ssc.govt.nz/node/6854> (2017.02.02)