

A KATASZTRÓFAVÉDELEM TŰZOLTÓI MUNKAKÖRBE TÖRTÉNŐ JELENTKEZÉS MOTIVÁCIÓI

THE MOTIVATIONS OF SIGN UP FOR THE DISASTER MANagements THE FIREMANS SCOPE OF JOB

FRIGY Éva Gyöngyi

(ORCID: 0000-0002-0432-5385)

freevick@gmail.com

Absztrakt

Tanulmányomban a katasztrófavédelem tűzoltói munkakörbe történő jelentkezés motivációit vizsgáltam. Arra kerestem a választ, hogy milyen befolyásoló tényezők, motivációk játszanak szerepet e munkakörbe való jelentkezéskor.

A kutatásom elméleti háttereként a pályaválasztás és a pályaválasztás motivációi szolgáltak. Vizsgálatom célcsoportja a tűzoltói munkakörbe jelentkezők voltak.

A saját vizsgálatom három módszer mentén öt felvetés megfogalmazásából áll. Elsődleges módszerként – a lehetőségeimhez mérten – a tűzoltó munkakörre vonatkozó, pályamotivációt vizsgáló kérdőíves felmérést végeztem. Másodlagos vizsgálati módszerként – a szervezet által részemre bocsátott – előző évi adatok alapján statisztikaelemzéssel trendvizsgálatot készítettem. Harmadlagos vizsgálati módszerként a szervezet által közvetített toborzó szöveg tartalomelemzését választottam.

A tanulmányom a Fővárosi Katasztrófavédelmi Igazgatóság tűzoltói munkakörbe történő kiválasztásrendszere és a jelentkezés motivációi című diplomamunkám nyomán készült.[1]

Kulcsszavak: pályaválasztás, pályaválasztási motivációk, pályaismeret, pályakép, tűzoltói kompetenciák

Abstract

In my study I have made a research on the motivation of registration of the fireman of the Disaster Management. I looked for the answer of the following question: which influential factors, motivation are playing a role in the application in to this role.

The choice of carrier and the motivations of the carrier choice worked as a background of my theoretical researches. The target of my research were the applicants of the firemen.

My own research includes five hypothesis alongside three methods. I have used a questionnaire of the fireman carrier motivation as my primary researching instrument. As the second method I have created a trend test with statistic analysis from the data of the last year, which was provided by the institute to me. As the third method I chose a content analysis of the institutes recruiting text.

My study was made based on my thesis work on The extractor system and the motivation of registration of the firemen of the Capital Institute of Disaster Management.[1]

Keywords: career choice, career motivations, career knowledge, career plans, firefighter skills

A kézirat benyújtásának dátuma (Date of the submission): 2018.05.07.

A kézirat elfogadásának dátuma (Date of the acceptance): 2018.05.17.

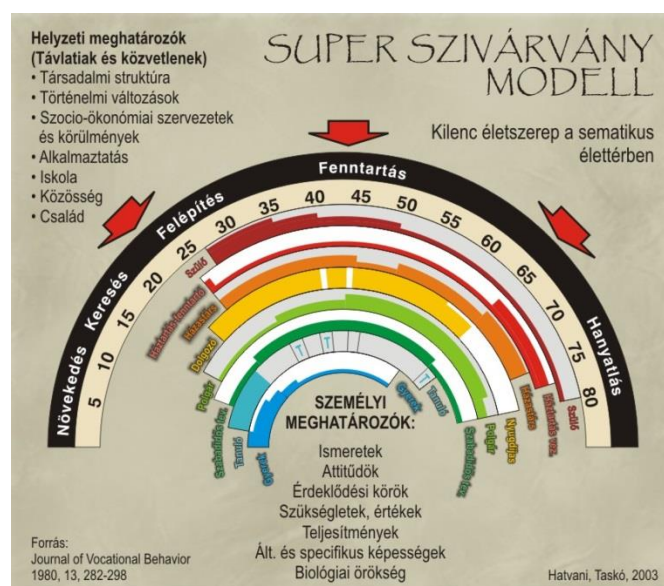
BEVEZETÉS

2016. január 01-jével kerültem a katasztrófavédelem állományába. Ettől az időtől kezdve ismerkedek a tűzoltói munkakör sokrétűségével, és látok bele abba, hogy milyen elhivatottnak kell lennie annak, aki ezt a – fizikailag és gyakran lelkileg is – komoly megterhelést jelentő szakmát választja, űzi. Tanulmányom – mely *A Fővárosi Katasztrófavédelmi Igazgatóság tűzoltói munkakörbe történő kiválasztásrendszere és a jelentkezés motivációi* című diplomamunkám [1] nyomán készült – arra keresi a választ, hogy milyen befolyásoló tényezők, motivációk játszanak szerepet a beosztott tűzoltói munkakörbe való jelentkezéskor. A felállított felvetéseim helyességének megvizsgálása érdekében elkészítettem egy – a tűzoltó munkakörre vonatkozó – pályamotivációt vizsgáló kérdőívet, mint eszközt, amelyet a Fővárosi Katasztrófavédelmi Igazgatóság toborzása alkalmával a beosztott tűzoltó munkakörbe meghirdetett státuszokra jelentkezők körében vettem be.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Az egyén életének egyik legmeghatározóbb döntése maga a pályaválasztás, amely az egész életútját befolyásolja az iskolapadtól a munkavilágában való elhelyezkedésén keresztül a társadalomban elfoglalt pozíciójáig. [2] A pályaválasztás tehát az egyén életútjának egyik legmeghatározóbb lépése, mivel a nem kellőképpen megalapozott döntés nemcsak az iskolai sikerességre lehet hatással, hanem negatívan befolyásolhatja az egyén jövőbeni életésélyeit is. [3]

A pályaválasztás területével számos külföldi és hazai kutató foglalkozott (Super, Csirszka, Rókusfalvy, Ritoók, Szilágyi stb.). Ahhoz, hogy ezt a pályaválasztás fogalmát jól értelmezni tudjuk, először meg kell határozni mit is értünk a pálya kifejezés alatt. [4] Csirszka meghatározása alapján a pálya nem más, mint „a személyiség életútjának munkával töltött szakasza”, mely sosem létezik önmagában, hanem az egyénhez tartozik, sőt „belőle fakad”. [5] Az életpálya pedig az egyén élete során betöltött szerepeinek az együttese melyet Super egy úgynevezett életút-szivárványban ábrázolva foglal rendszerbe a születéstől az idős korig, amelyben a munka csupán egy a nyolc életszerep közül. [6] Super életpálya-modelljében (lásd: 1. ábra) a valóságban is megélt párhuzamos szerepvállalások alkotják a szivárvány sávjait. Minden szerep megvalósulását külső (szocioökonómiai környezet) és belső (attitűd, érdeklődés, képességek stb.) tényezők alakulásának együttes kapcsolata határozza meg. Az életkor előrehaladtával az egyes szerepek jelentősége változik. Az életelégedettség mértékét befolyásolja, hogy az egyénnek mennyi egyszerre betöltött szereppel kell megbirkóznia, hogyan, milyen szinten sikerült betöltenie azokat, illetve ezeket mennyire sikerül egymással összhangba állítania. [7] Az az életpálya-modell szerint minden életszerephez (gyermek, szülő tanuló, házastárs, nyugdíjas stb.) tartozik valamilyen jellemző feladat (növekedés, exploráció, megállapodás, fenntartás stb.) illetve tanácsadási területet. [8]



1. ábra Super Életpálya szivárvány modellje [9]

A megfelelő pályaválasztáshoz feltétlenül arra van szükség, hogy az érdeklődésen túl az egyén tisztában legyen saját képességeivel, illetve adottságaival. Lényegében ennek eredménye a pályaválasztási érettség. Rókusfalvy megfogalmazása alapján: „Pályaválasztási érettségnek nevezzük a tanuló egész személyiségének olyan arányos fejlettségi állapotát, amely egyrészt lehetővé teszi az elhelyezkedési lehetőségeknek és a személyiségnek megfelelő pálya adekvát választását, másrészt biztosítja a szakmai képzésnek legalább minimális sikerét és felébreszti a tanulóban a szakmai beilleszkedésre irányuló tartós törekvést.” [10] Számos kutatás igazolja, hogy a pályaválasztási döntés minőségét a pályaidentitás kialakulása és a tanulási motiváció mértéke nagymértékben befolyásolja. [11] Ennek hiányában nagy az elhibázott szakmaválasztás lehetősége. Sokan nehezen vagy egyáltalán nem tudják megfogalmazni a pályaválasztásukat befolyásoló motivációs tényezőiket, hiszen nagyon összetett a motivációs rendszer. Ráadásul erősen függ az adott személy lehetőségeitől is, így a munkával kapcsolatos szükségletek, motivációk egyénenként eltérőek, vagyis ugyanazon motiváló erők teljesen más foglalkozás választását eredményezhetik, vagy különböző motivációk vezethetnek egyazon munkakörbe. Szilágyi a motivációk és elvárások, értékek összefüggésére is rámutat: „a motivációk mindig szoros kapcsolatba hozhatók a társadalom által preferált értékekkel.” Ebből kiindulva összefoglalhatjuk, hogy a pályaválasztás motivációit a szükségleteken túl belső (érték, érdeklődés) és külső (pályával kapcsolatban megfogalmazott társadalmi elvárások) tényezők alkotják. [12]

KUTATÁS

A kutatásom célcsoportja a beosztott tűzoltói munkakörbe jelentkezők köre. A saját vizsgálatom három módszer mentén öt felvetés megfogalmazásából áll. Mivel korlátozottak voltak a lehetőségeim, hogy ezzel a célcsoporttal kvalitatív vizsgálati módszert megvalósíthassak, így primer kutatásként az engedélyezett kérdőíves kvantitatív vizsgálati módszerrel éltem, amit szekunder kutatásban kiegészítettem a szervezet által részemre bocsátott – előző évi adatok alapján 2012-től egészen – az általam vizsgált – 2016-ig az elmúlt évek statisztikai adatainak elemzésével és trendvizsgálatával, valamint a toborzás csatornáinak és a csatornákon elhangzott hirdetések tartalmának elemzésével, hogy milyen csatornákon hirdették meg, milyen információk voltak elérhetők.

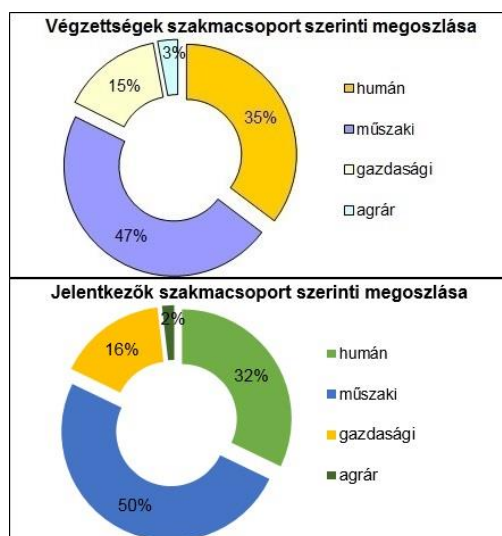
A kérdőíveket a tavaszi toborzáson 52 főből 49 fő; az őszi toborzás alkalmával pedig 57 főből 45 fő töltötte ki, így összesen 109 főből 94 főtől kaptam valamennyi kérdésre választ. Ez a 94 darab kitöltött kérdőív adja a beosztott tűzoltói munkakörbe jelentkezők (alapsokaság) motivációs tényezőinek vizsgálatához a mintavételezésem alapját.

A fent vázolt mintán a szakirodalomra hivatkozva a következő felvetéseket vizsgáltam meg:

- I. felvetés: Feltételezésem szerint a tűzoltói munkakörbe szakképesítéssel rendelkezők jelentkezők közül a műszaki szakképesítés a jellemző.
- II. felvetés: Feltételezésem szerint a tűzoltói szakma választása közeli példa alapján jellemző.
- III. felvetés: Feltételezésem szerint a tűzoltó hivatás alap motívuma a bajbajutottakon való segítség, életmentés szándéka.
- IV. felvetés: Feltételezésem szerint a fizikai és pszichikai teherbírás, illetve a csapatmunka kompetenciák hangsúlya megjelenik a jelentkezők pályaismeretében.
- V. felvetés: Feltételezésem szerint a 2016. év és előző évek közötti időintervallumban demográfiai (életkor, lakhely, iskolai végzettség) változások figyelhetőek meg.

EREDMÉNYEK ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

Az I. felvetés – a tűzoltói munkakörbe szakképesítéssel rendelkezők jelentkezők közül a műszaki szakképesítés a jellemző – beigazolódott, mert a kérdést relevánsan megválaszolók 50%-a (28 fő) műszaki és 32%-a (18 fő) humán szakmacsoportba tartozó végzettséggel rendelkezik. (Lásd: 2. ábra) Természetesen a humán beállítottságú jelentkezők magas aránya sem meglepő ezen a közszolgálati területen.



2. ábra A jelentkezők iskolai végzettségének szakmacsoport szerinti megoszlása (saját szerkesztés)

A II. felvetés – a tűzoltói szakma választása leginkább közeli példa alapján jellemző –, csak részben igazolódott, mivel ugyan a kitöltők 82%-ának (77 fő) közvetlen környezetében valóban van tűzoltó, tehát a választ adók több, mint 75%-ának). Ebből 21-nek családi, 51-nek baráti, ismerősi és 5-nek mindkét körben (vagyis összesítve 26 főnek (28%) családi, 56 főnek (60%) baráti, ismerősi körben – Lásd: 3. ábra). Azonban a 26 tűzoltó családtaggal büszkélkedő személyből csak 9 fő jelölte meg jelentkezését befolyásoló motivációként a „*családi befolyás, tradíció folytatása miatt*” és megint 9 fő a „*gyermekkorom óta tűzoltó akartam lenni*” válaszlehetőségeket. Ezek közül a két válaszlehetőség metszéspontjába csak 4 fő került, akire mindkét motívum hatással bírt a jelentkezést illetően, tehát 14 fő esetén biztos motívum a

közvetlen környezetben látott minta. A 4 fő esetében pedig teljes mértékben megalapozott tudatos döntést feltételezhetünk, pláne, hogy közülük 3 már rendelkezik tűzoltói tapasztalattal.



3. ábra Közvetlen környezetben lévő tűzoltók (saját szerkesztés)

A III. felvetés – a tűzoltó hivatás alap motívuma a bajbajutottakon való segítség, életmentés szándéka –, azt gondolom, hogy teljes mértékben igazolódott, hiszen 94 főből 83-an, azaz a jelentkezők 88%-a a pályaválasztás egyik motívációjaként a tűzoltói szolgálatra jellemző „segítségnyújtás másoknak” választ adta (lásd: 4. ábra). Ennek ellenére – a IV. felvetésemre hivatkozva – számomra meglepő volt, hogy a maradék 11 főből, akiknél nem szerepel másokon való segítségnyújtás igénye, 4 fő olyan személy, akinek a családjában (1 fő) vagy a barátai, ismerősei között (3 fő) van tűzoltó.



4. ábra A jelentkezők motivációs tényezőinek megoszlása (saját szerkesztés)

A szófelhő gyakoriságelemzés is alátámasztotta a fenti eredményt (lásd: 5. ábra és a szavakat összesítő 1. táblázat). A 11-es és a 12-es asszociációs kérdések válaszainak rögzítése után elkészült ábrákon a „SEGÍTSÉGNYÚJTÁS”, „SEGÍTSÉG”, „ÉLETMENTÉS”, „segítőképzés” szavak, hangsúlyos nagy méretű betűkkel szerepelnek, vagyis ezek meghatározó kulcskifejezések a tűzoltó szakmára, illetve tűzoltókra vonatkoztatva.



5. ábra 11-es, 12-es és 14-es kérdésekre adott válaszok szófelhő elemzése (saját szerkesztés)

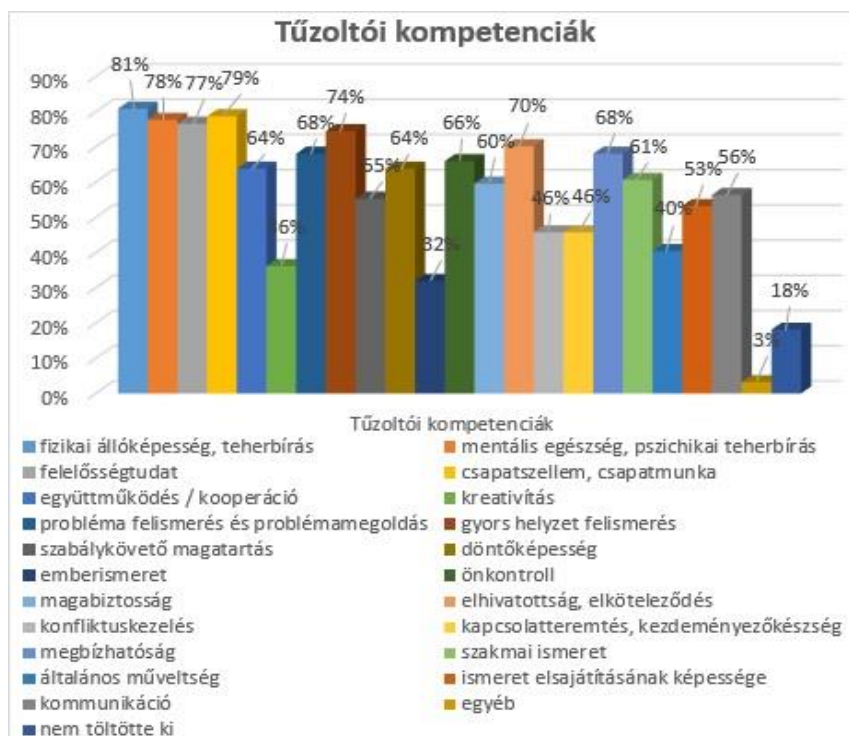
Előforduló kulcsszavak	Kérdőív 11-es kérdésre adott válasza	Kérdőív 12-es kérdésre adott válasza	Kérdőív 14-es kérdésre adott válasza	összesen
	„Mi jut eszébe elsőként a tűzoltói hivatásról?”	„Ön szerint mi jellemzi a tűzoltót?”	„Amennyiben felvételt nyer, a tűzoltói hivatásban mit szeretne elérni?”	
segítség, segítőkészség, segítségnyújtás	48	23	9	80
életmentés, mentés	9	0	5	14
bajba jutottak	4	0	2	6
veszély, veszélyes, veszélyhelyzetek	3	1	1	5
bátorság, vakmerő, félelmet nem ismerő	12	39	0	51
elhivatottság, hivatástudat, hivatás	21	20	3	44
cselekvőképesség	0	1	0	1
biztos munka	0	0	1	1
hazaszeretet	1	1	0	2
szolgálat	2	0	1	3

11. táblázat A visszatérő szavak előfordulásának számszerűsítése (saját szerkesztés)

A IV. felvetés – a fizikai és pszichikai teherbírás, illetve a csapatmunka kompetenciák hangsúlya megjelenik a jelentkezők pályaismeretében – azt gondolom, hogy teljes mértékben igazolódott, hiszen a megkérdezettek 81%-a a „fizikai állóképesség, teherbírás”, 79%-a a „csapat szellem, csapatmunka”, illetve 78%-a a „mentális egészség, pszichikai teherbírás” válaszlehetőségeket jelölte meg. Ezekon a válaszokon túl a „felelősségtudat” (77%) és a „gyors helyzet felismerés” (74%) lehetőségeket is sokan választották, mint ebbe a munkakörben szükséges kompetenciákat (lásd: 6. ábra).

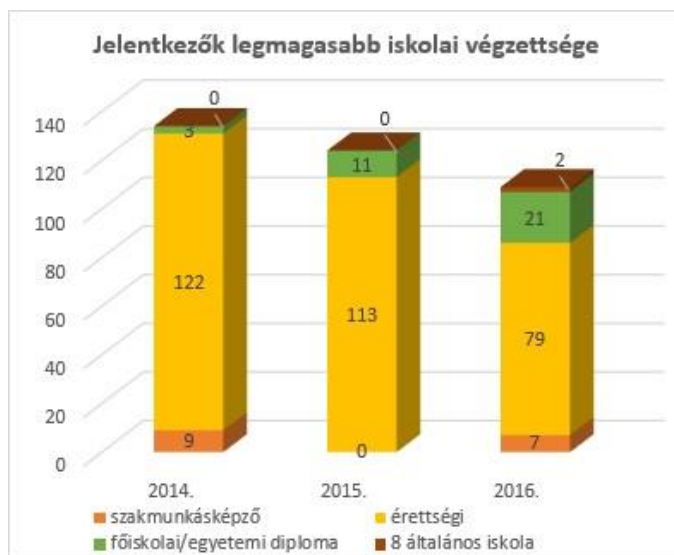
Továbbá kijelenthető az is, hogy a szervezet által közvetített toborzó szöveg és a jelentkezők előzetes pályaképe között tartalmi összefüggés található, mivel – a tartalomelemzés során – mind a szervezet által kibocsátott üzenetben, mind pedig a kérdőív pályaképre vonatkozó kérdésére kapott válaszok között fellelhetők a „segítségnyújtás”, a „bátorság”, illetve az „elhivatottság” fogalmak.

Ez alapján elmondható, hogy a jelentkezők többsége tisztában van a tűzoltói munkakör kompetenciajellemezőinek sajátosságaival, illetve a pályaismeret, pályakép a szervezet által közvetített üzenet alapján egyezést mutat.



6. ábra Tűzoltói kompetenciák (saját szerkesztés)

A V. felvetés – a 2016. év és előző évek közötti időintervallumban demográfiai (életkor, lakhely, iskolai végzettség) változások figyelhetőek meg – csak részben igazolódott be, mivel – a trendvizsgálat során – a felsorolt demográfiai adatok közül az előző évek adataihoz képest a 2016-os eredményekben – csak a legmagasabb iskolai végzettség vonatkozásában mutatkozik meg jelentős eltérés (lásd: 7. ábra). Ennek oka a társadalmi, illetve a munkaerő piaci elvárásokban, valamint az oktatásban bekövetkező változások, amelynek köszönhetően a diplomások száma jelentős mértékben megnövekedett, a szakemberképzés pedig teljesen visszaszorult. Ez a hiányszakmák kialakulásával is kapcsolatban van. Éppen ezért azt gondolom, hogy a szakmák népszerűsítése, valamint átgondoltabb bérezése révén a helyzet stabilizálódna.



7. ábra Jelentkezők legmagasabb iskolai végzettsége (saját szerkesztés)

ÖSSZEFOGLALÁS

A felvetéseim következtetéseit és eredményeit az alábbi táblázatban foglaltam össze:

Kérdéskör	Felvetés	Teljesülés	Eredmény
A tűzoltói munkakörbe jelentkezők végzettségének irányvonala.	A tűzoltói munkakörbe szakképesítéssel rendelkezők jelentkezők közül a műszaki szakképesítés a jellemző.	teljesült	A szakképzettséget megjelölők többsége műszaki végzettséggel rendelkezik.
A pályaválasztás család illetve ismerősi kör befolyása.	A tűzoltói szakma választása közeli példa alapján jellemző.	részben	Míg a jelentkezők jelentős többségének közvetlen környezetében van tűzoltó, azonban csak kevesen erősítették meg motivációik megjelölésével, hogy befolyásolta volna őket a pályaválasztásukban.
A tűzoltó hivatás pálya motivációi a tűzoltó szakmáról alkotott kép tükrében.	A tűzoltó hivatás alap motívuma a bajbajutottakon való segítség, életmentés szándéka.	teljesült	A megkérdezettek jelentős többségének a segítségnyújtás szerepelt a pályaválasztási motivációiban.
A jelentkezők reális pályaismeretének vizsgálata a tűzoltói munkakörbe szükséges kompetenciákról.	A fizikai és pszichikai teherbírás, illetve a csapatmunka kompetenciák hangsúlya megjelenik a jelentkezők pályaismeretében.	teljesült	A választ adók többsége tisztában van az - általam vizsgált - munkakörbe szükséges kompetenciákkal.
A jelentkezők demográfiai (életkor, lakhely, iskolai végzettség) trendváltozásai 2016-ig.	A 2016. év és előző évek közötti időintervallumban demográfiai (életkor, lakhely, iskolai végzettség) változások figyelhetőek meg.	részben	A demográfiai adatok közül csak a legmagasabb iskolai végzettség az, ami egyértelmű változást mutat, ugyanis a főiskolai végzettségű jelentkezők száma dinamikusan növekszik az elmúlt 3 évet tekintve. Mind az életkorok, mind a lakhely alakulása tekintetében nem tapasztalható szignifikáns változás.

22. táblázat A felvetéseim következtetéseit és eredményeit (saját szerkesztés)

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] FRIGY, É. Gy. (2017). *A Fővárosi Katasztrófavédelmi Igazgatóság tűzoltói munkakörbe történő kiválasztásrendszere és a jelentkezés motivációi*. Budapest: Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet (saját diplomamunka)
- [2] NÉMET, T. (2015). A pályaválasztás és pályaaorientáció vizsgálata egy empirikus kutatás során. *Hadtudományi Szemle VIII. évf. 1. szám*, 319-340. Forrás: http://uni-nke.hu/downloads/kutatas/folyoiratok/hadtudomanyi_szemle/szamok/2014/2015_1/15_1_alt_nemett.pdf
- [3] MÜLLER, I. (2014). Pályaválasztást segítő kompetenciamérés. *Életpálya-tanácsadás III. szám*, 18-23. Forrás: http://epa.oszk.hu/02500/02512/00008/pdf/EPA02512_eletpalya_tanacsadas_2014_03_18-23.pdf
- [4] PAPULA, L. (2008). Mi lesz, ha nagy lesz? A pályaválasztást meghatározó tényezők. *Bolyai Szemle, XVII. évf. 1. szám*. Forrás: http://uni-nke.hu/downloads/bsz/bszemle2008/1/02_papula.pdf
- [5] CSIRSZKA, J. (1966). *Pályalélektan*. Budapest: Gondolat Könyvkiadó
- [6] MIKES, L., & ÁGOSTON, F. (2014). *Adalékok a szegedi joghallgatók pályaképének vizsgálatához*. Szeged: Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar. Forrás: <http://www.juris.u-szeged.hu/download.php?docID=49865>
- [7] POGÁTSNIK, M. (2015). A pályadöntési folyamat, és az ezt alakító tényezők serdülő- és ifjúkorban. *EDU 5. évfolyam 2. szám*, 43-55. Forrás: http://epa.oszk.hu/02900/02984/00007/pdf/EPA02984_edu_2015_2_043-055.pdf
- [8] KARNER, O. (2010). KARRIERTANÁCSADÓI KOMPETENCIÁK NEMZETKÖZI ÖSSZEHASONLÍTÁSA. *Alkalmazott Pszichológia XII. évf. 3-4. szám*, 87-105. Forrás: http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2015/07/APA_2010_3_4_KARNER.pdf
- [9] Dr. HATVANI, A., BUDAHÁZY-MESTER, D., Dr. HÉJJA-NAGY, K. *Tanári személyiségfejlesztés és attitűdformálás (e-learning anyag) – Super szivárványmodellje* http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/super_szivrvnymodellje.html
- [10] RÓKUSFALVY, P. (1969). *Pályaválasztás és pályaválasztási érettség*. Budapest: Tankönyvkiadó
- [11] MEIJERS, F., KUIJPERS, M., & GUNDY, C. (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *Int J Educ Vocat Guidance*, 13:47–66. Forrás: <http://www.cdanz.org.nz/files/Symposium%202013/The%20relationship%20between%20career%20competencies,%20career%20identity,%20motivation%20and%20quality%20of%20choice.pdf>
- [12] NAGYNÉ BÁRES, A. (2016). Hatékony-e a korcsoportos motiváció? *Opus et Educatio III. évf. 5. szám*, 622-629. Forrás: http://epa.oszk.hu/02700/02724/00010/pdf/EPA02724_opus_et_educatio_2016_05_622-629.pdf