

SZAKDOLGOZAT

Ehmann Györgyi

2015

Budapesti Corvinus Egyetem
Társadalomtudományi Kar
Szociológia és Társadalompolitika
Intézet

**A Camp Leaders program hatásai a
munkaszocializációs szintén**

Készítette: Ehmann Györgyi

Szociológia szak

Szakszeminárium-vezető:

Dr. Szántay Antal Péter

Tartalom

1. Bevezetés	4
1.1. Témaválasztás indoklása	4
1.2. Célmeghatározás	6
2. Fogalmak és elméleti háttér.....	7
2.1. Szocializáció	7
2.1.1. A szocializáció fogalma	7
2.1.2. A szocializáció szakaszai és közegei	7
2.1.3. Az ifjúság és a fiatal felnőtt kor	8
2.2. Munkaszocializáció	9
2.2.1. Mi a munka?	9
2.2.2. A munka társadalmi jelentősége	9
2.2.3. Munkaszocializáció fogalma.....	10
2.3. Szervezetpszichológiai megközelítés	12
2.3.1. „Személy-Munka megfelelés” modell	12
2.4. A szervezetbe történő beilleszkedésről, Feldman modell	14
2.4.1. Előzetes szocializáció – „getting in”	14
2.4.2. Alkalmazkodás – „breaking in”	14
2.4.3. Szerep betöltés és stabilizálás – „settling in”	15
3. Camp Leaders	16
3.1. A Camp Leaders létrejöttének története.....	16
3.1.1. Camp Leaders Ltd. - Egyesült Királyság	16
3.2. A program célcsoportja	17
3.2.1. Feltételek a jelentkezéskor és a specifikus vízum	18
3.2.2. Szerződéskötések száma évenként	18
3.3. Szervezési folyamat a táborig.....	19
3.4. A tábor, mint részidős munka.....	21
3.4.1. A konyhai élet a táboron belül	22
3.4.2. Interkulturális kommunikáció	22
3.4.3. Interkulturális konfliktusok	23
3.5. Kutatásmódszertan	24
3.5.1. Kutatási kérdések.....	24
3.5.2. Módszertan leírása	24
4. Interjúk elemzése	25

5. Összefoglalás.....	30
Melléklet.....	31
Ábra jegyzék.....	34
Irodalom jegyzék.....	35

*„Nem a szavaink vagy a gondolataink tesznek azzá, akik vagyunk,
hanem a tetteink, vagy azok hiánya.”*

Jane Austen

1. Bevezetés

1.1. Témaválasztás indoklása

Saját tapasztalataim és személyes élményeim miatt választottam a témát, mert ha az embert a saját kíváncsisága hajtja, addig nem nyugszik, amíg a kérdéseire meg nem kapja a választ.

2012-ben elsőéves hallgatóként kezdve az egyetemet már tudtam szeptemberben, hogy mit akarok a következő 5 évben. Elhatároztam – amit sokan mások is – hogy kell egy jó alapszakos diploma, ami megalapoz egy olyasfajta tudást, illetve kapok egy olyan alapismeretet, rálátást, ami segít eldönteni, hogy milyen biztos mesterszakot válasszak a későbbiekben. Ha van egy jó alapszakos valamint egy mesterszakos diplomám, akkor majd szépen „besétálok” az első munkahelyemre. De, mint minden fiatal diák, így én is, amellett, hogy túlságosan elterveztem az életemet, utazgatni akartam, világot járni, új kultúrákat megismerni és fejleszteni a nyelvtudásomat. Ez mindig tipikus „diák álom”, ami elég költséges, ezért sokszor nem valósul meg (vagy csak később, amikor már nem diákként, hanem teljes főállásban, rendszeres havi jövedelemmel felnőttként valaki félre tesz pénzt és nyaralgat évente egyszer-kétszer). Ezért sokszor csak várunk, közben meg annyi minden történhet akár egy napon, annyi impulzus érhet bennünket, ami nagy hatással lehetnek ránk, hogy akár megváltoztathatja a gondolkodásunkat a jövőre tekintve.

2013 decemberében, hallottam először a Camp Leaders program lehetőségeiről. Figyelemfelkeltő, színes képekkel reklámozták. Szlogenje: „Készen állsz életed nyarára?”. Persze azonnal utána néztem mindennek és rövid böngészés után kiderült, hogy ez nyári diákmunkát takar Amerikában, ami körülbelül 3 hónap, ezt követően a kint ledolgozott munkáért kapott fizetésből lehet utazgatni korlátlanul az államokban. A kikötés csak annyi volt, hogy aktív nappali tagozatos diákok vehetnek részt. Regisztráltam, felhívtak, bementem interjúra, sikerült, felvettek és az a bizonyos „most vagy soha” érzés elkapott. Hajthatatlanul ez lett minden vágyam, hogy átéljem a nagy „amerikai álmot”. Azt éreztem, megértem arra a feladatra, hogy 3-4 hónapra elhagyjam a családomat, a barátaimat, az otthonomat azért, hogy dolgozzak egy gyerektáborban a konyhán, egy nemzetközi csapat tagjaként. A munka utáni kaland, pedig egy örök

élmény, hiszen olyan helyeken járhatunk, olyan nevezetességeket láthatunk, amelyeket azelőtt csak filmekben, nem csak turistaként kóstolhatunk bele egy új kultúra ízeibe, hanem szerves részei lehetünk egy közösségnek és vehetjük át egy másik nemzet szokásait, sajátosságait.

2014 nyarát töltöttem kint, május 16-tól szeptember 9-ig az Amerikai Egyesült Államokban, Pennsylvániában. A távolság elképesztő nagy, hazajutni csak úgy nem lehet, ha rossz napja van az embernek, megvolt mindenkinek a repülőjegye oda-vissza és azon változtatni nem lehetett csak különleges és kivételes helyzetekben. A munka nagyon kemény és monoton. A tábor volt az életünk, a konyha volt a munkahelyünk. Az ott dolgozó munkatársaink lettek a barátaink, a barátaink pedig a támaszainkká váltak. Olyannyira összefolyt a munka és magánélet, hogy a munkaidőben a szabadidőnkéről beszélgettünk, a szabadidőnkben a munkáról vagy a munkatársokról. A táborban, a konyhán összekovácsolódott társaság tagjai között egy elképesztően szoros kapcsolat alakult ki, olyannyira, hogy az utolsó nap nemtől, kortól, nemzettől, beosztástól függetlenül sírt mindenki. Mindnyájunkra hatással volt az, hogy össze voltunk zárva, együtt dolgoztunk, együtt éltünk, akarva akaratlanul minden percünket együtt töltöttük, amelynek a főszíntere a gyerektábor volt, azon belül pedig a konyha. Tehát mind az új hely, az új közeg, az új emberek átformálták a bennem/bennünk kialakított és véresen komolyan vett terveket a jövőről. Bármennyire is drasztikusnak hangzik ez, a magyar diákoknak ezzel a programmal jobban kinyílt a világ és azok az elképzelt 5 éves bizonyosságok megváltoztak.

2015 elején már nem tudtam, hogy mit akarok. Nem akartam elhamarkodottan mesterszakot választani és nem akartam belekerülni a „mókus kerékbe”. A többi résztvevő, akikkel beszéltem/akikkel az interjú készült hasonlóan gondolkodik. Tényleg ilyen nagy hatása lenne a Camp Leaders programnak? Egy ilyen külföldi út? Vagy a munka? Vagy a kettő együtt? Minden résztvevő számára tényleg ez volt „élete nyara”, de vajon csak a munka utáni utazgatás miatt vagy inkább azért, mert kihat ez a rövid időszak a későbbi életükre?!

1.2. Célmeghatározás

A szociológia témakörein belül, mindig a szocializációt tartottam a legérdekesebbnek, hiszen az ember, társas lény, szüksége van az emberi kapcsolatokra, interakciókra, visszajelzésekre, amelyek formálják életének minden percét különböző szakaszaiban és közegeiben. Érdekes lenne végig vizsgálni a teljes életutat, de még izgalmasabb számomra kiragadni egy bizonyos szakaszt és közeget.

Dolgozatomban elsőként megvizsgálom, hogy a szocializációnak milyen szerepe van az egyén életében, mik a fiatal felnőttkor főbb jellemzői illetve milyen az, amikor bekerül egy új közösségbe, a munkahelyre. A szocializációs folyamatot a munka világára vonatkoztatom, a munkaszocializációra, szervezetszociológiai megközelítéssel illetve ismertetem a Feldman modellt, amely a szervezetbe történő beilleszkedést vizsgálja. Ezt követően, bemutatom röviden a fentiekben említett Camp Leaders cég történetét, a vállalat profilját, annak célcsoportját, a munkát, amit ajánl valamint a tábor világát és annak közösségét, ahova ezek a fiatal felnőttek lépnek be, mint új munkahelyre. A táborban szerzett tapasztalatokról és további tervekről az ott dolgozó diáktársaimmal mélyinterjút készítettem, melyben a résztvevő egyéneket vizsgálom és elemzem az elhangzottak alapján, rekonstruálva a Feldman modellt.

Mesterszakos diplomamunkaként, érdekes lenne összehasonlítani a Camp Leaders program hatásait, az Erasmus (ösztöndíjjal nyert külföldi szemeszter lehetősége) program hatásaival, hiszen mindkét program külföld orientáltságú, de míg az egyik a munkavállalásra (munkaszocializáció színtere), pénzszerzésre majd az utazásra motivál addig a másik főleg a tovább tanulásra (iskolai szocializáció színtere). De jelen dolgozatomban csak a Camp Leaders-t elemzem, ami jó alapnak szolgálhat egy későbbi összehasonlításhoz.

2. Fogalmak és elméleti háttér

2.1. Szocializáció

2.1.1. A szocializáció fogalma

A szocializáció olyan interakciós folyamat, amely által egy személy viselkedése módosul úgy, hogy az megfeleljen a környezete által vele szemben támasztott követelményeknek. A szocializáció egész életünkön keresztül tartó tanulási folyamat, amelynek segítségével viselkedési formákat és normákat sajátítunk el. Azonban ez nem egyoldalú folyamat. Állandó kölcsönhatást figyelhetünk meg a személy és az őt körülvevő társas közeg között, amelyhez nemcsak alkalmazkodunk, de folyamatosan alakítjuk is azt. Vagyis a környezet hat az egyénre és ez fordítva is igaz, az egyén mindig visszahat a környezetére. (Buda, 1986.)

2.1.2. A szocializáció szakaszai és közegei

August Comte (1798-1857), a szociológia alapítója, három szakaszra osztotta fel a szocializációt („három stádium törvénye”). Elsőként a teológiai szakasz (gyermekkor), amikor a gyermek még csak ismerkedik a dolgok belsőtermészetével. Ezt követően jön a metafizikai szakasz (ifjúkor) a serdülők az evilági dolgok felé fordulnak, de keresik az élet értelmét és célját. Végül a pozitív szakasz (felnőttkor) folyamán az érett egyén értelmezi a világot. (Comte, 1979.)

Ez a felosztás mára már nem releváns, hiszen, azóta a születéstől kezdve egészen a halálig több szakaszt különböztetünk meg egymástól, mint például: a magzati kor, a kisgyermekkor, a kisiskoláskor, a serdülőkor, az ifjúkor, a fiatal felnőttkor, a felnőttkor, az élet dele és az időskor.

Anthony Giddens álláspontja szerint a szociológusok többnyire két nagy szakaszon belül értekeznek a különböző közegekben zajló szocializációról:

„A szocializációs közegek azok a csoportok vagy társadalmi helyzetek, amelyekben a szocializáció alapvető folyamatai mennek végbe. Az elsődleges szocializáció csecsemő- és kisgyermekkorban zajlik, ez a kulturális tanulás legintenzívebb időszaka. A gyermek ekkor sajátítja el a nyelvet és azokat az alapvető viselkedésmintákat, amelyek a későbbi tanulás alapját alkotják. Ebben a szakaszban a család a fő szocializációs közeg egészen a serdülő korig. A legtöbb tradicionális társadalomban az a család, amelybe az egyén

beleszületett, nagyrészt meghatározta a társadalmi helyzetét egész életére. A gyerekek a szüleikre vagy az őket körülvevő közösség tagjaira jellemző viselkedésformákat veszik át. Tehát a családi háttérnek nagy szerepe van. A másodlagos szocializációra a gyermekkor későbbi részében, az érett korig kerül sor. Ebben a szakaszban a család egyes feladatait más szocializációs közegek veszik át. Az iskola, a kortárscsoport, a szervezetek, a tömegkommunikációs eszközök és végül a munkahely válnak az egyént szocializáló erővé. Az ezekben a kontextusokban zajló társadalmi interakciók révén az emberek megtanulhatják a kultúrájuk sajátos mintáit alkotó értékeket, normákat és nézeteket.” (Giddens, 2008., old.: 143)

2.1.3. Az ifjúság és a fiatal felnőtt kor

Életünk folyamán minden egyes szocializációs szakaszban vannak jelentős pillanatok és mozzanatok. Akarva, akaratlanul tanulunk és gyakran halljuk azt, hogy „fiatalon olyan az agyunk, mint a szivacs”, ezért minden tanulni valót kezdünk meg fiatalon (bár főleg ezen idézet hallatán ilyenkor a kis gyermekekre gondolunk, mégis fontosabbnak tartom a serdülőkor utáni szakasz(oka)t.)

A tanulás is, csak akkor a leghasznosabb, amikor magunktól, saját akaratunkból adódóan szeretnénk tanulni. Legyen szó egy új idegen nyelvről, egy új kultúráról, vagy akár csak egy egyszerű hétköznapi cselekvésről. Ezért is gondolom azt, hogy a teljes szocializációs életúton az ifjúkor valamint a fiatal felnőttkor a legfontosabb szakaszok. Amit ekkor megtanulunk, tapasztalunk, átélünk, azok lesznek a legerősebb emlékek, lenyomatok a későbbi éveinkre vagy a teljes életünkre, a jövőnkre tekintve. Hiszen van már egy kialakult képünk, egy kialakult tervünk és célunk, de ahhoz kapcsolódóan mi akarunk tovább tanulni és fejlődni.

„Az ifjúság, szociológiai szempontból a társadalmiasulás határán álló személyeket foglalja magába. Az ifjúság az ideiglenesség státusza, azok tartoznak ide, akik már elkezdtek beilleszkedni a társadalmi munkamegosztásba, de még függnék szüleiktől, családjuktól.” (Roth, 1970., old.: 995)

A fiatal felnőttkor főbb jellemzői pedig, főleg az intimitás, házastárs keresése (erről a tanulmányban nem lesz szó) illetve társadalmi célja a pályaválasztás. Ebben a korban az iskolai évek végén járnak és/vagy fejezik be a fiatalok az tanulmányaikat (egyetem, főiskola, egyéb szakmai felnőtt képzések) és próbálnak munkahelyet keresni. Ekkor hozza létre a saját családját és beépül a munkahelyi közösségébe. Mindkettő sok időt és

nagy energiát igényel. Tehát a jó párválasztástól és az érett pályaválasztástól függ(het) a fiatal felnőtt sikeres életvitele. Visszatérve a pályaválasztásra és a munkára összpontosítva – legyen ez akármilyen munka, akármennyi időre – hatással van az egyénekre. Az a munkahelyi közeg, ahol egyetlen egy tanácsot is kapunk a munkánkhoz kapcsolódóan már megérte, hiszen a továbbiakban ezt az új tudást tudjuk hasznosítani és fejleszteni. (Teleki, 2010.)

2.2. Munkaszocializáció

2.2.1. Mi a munka?

„A munka: mentális és fizikai erőfeszítés kifejtését kívánó feladatok végrehajtása, melynek célja az emberi igények kielégítését célzó javak és szolgáltatások létrehozása. A foglalkozás vagy valamilyen állás betöltése olyan munkát jelent, amit rendszeres bérért vagy fizetésért végzünk. A modern gazdasági rendszerek egyik legfontosabb jellegzetessége a sokrétű és kifinomult munkamegosztás.” (Giddens, 2008., old.: 571)

2.2.2. A munka társadalmi jelentősége

A munkának többféle szempontból van jelentősége. (Giddens, 2008.) Egyrészt ha van valakinek foglalkozása, akkor a munkaszerződés értelmében tudja előre a szabályokat, amelyeket be kell tartania illetve a feladatokat, amelyeket el kell végeznie a munkaidején belül, ez egyfajta szervezettséget követel az egyén életében. Fontos, hogy jó állást válasszunk, mert a hétköznapi életünk fő színtere a munkahely. Vannak olyan szakmák, amelyek a munkavállaló számára nem csak a munkáját jelenti, hanem egyben a hobbiját is így akármennyi időt tölt el az adott helyen, közegben, gyorsan és kellemes telik az idő. Motiválja a szakmán belüli tovább tanulás, valamint fejlesztés, ezáltal a munka nem csak fáradtságot és terhet nyújt. Ellenkező esetben egy rosszul választott munkahelyen viszont kínkeserves hosszú percek visszaszámolásával telik a munkanap, ami motiválatlansághoz vezet a későbbiekben. Másrészt, ha nincs valakinek állása, csökken(het) az önbecsülése, hiszen saját társadalmi presztízse csökken azáltal, hogy anyagilag nem tudja megtermelni önmagának azt az elegendő gazdasági fedezetet, ami elég a szubjektív jóléte számára.

Ebben a megközelítésben a munka alábbi 6 jellemző vonásai lehetnek társadalmilag kulcsfontosságúak Giddens szerint:

1. Személyes identitás: A munkát azért is megbecsülik, mert biztosítja a stabil társadalmi identitás érzését.
2. Társadalmi kapcsolatok: Új (akár baráti) kapcsolatok kialakítása.
3. Időbeosztás: Rendezttséget ad a napi tevékenységekhez.
4. Változatosság: Az otthoni légkörtől, mindennapi cselekvéstől eltérő váltás.
5. Aktivitási szint: Energia befektetés az új készségek és képességek megszerzéséért.
6. Pénz: A (rendszeres) bér vagy a fizetés a legfontosabb forrás, ebből adódóan lehet kielégíteni a szükségleteket a mindennapi életben.

2.2.3. Munkaszocializáció fogalma

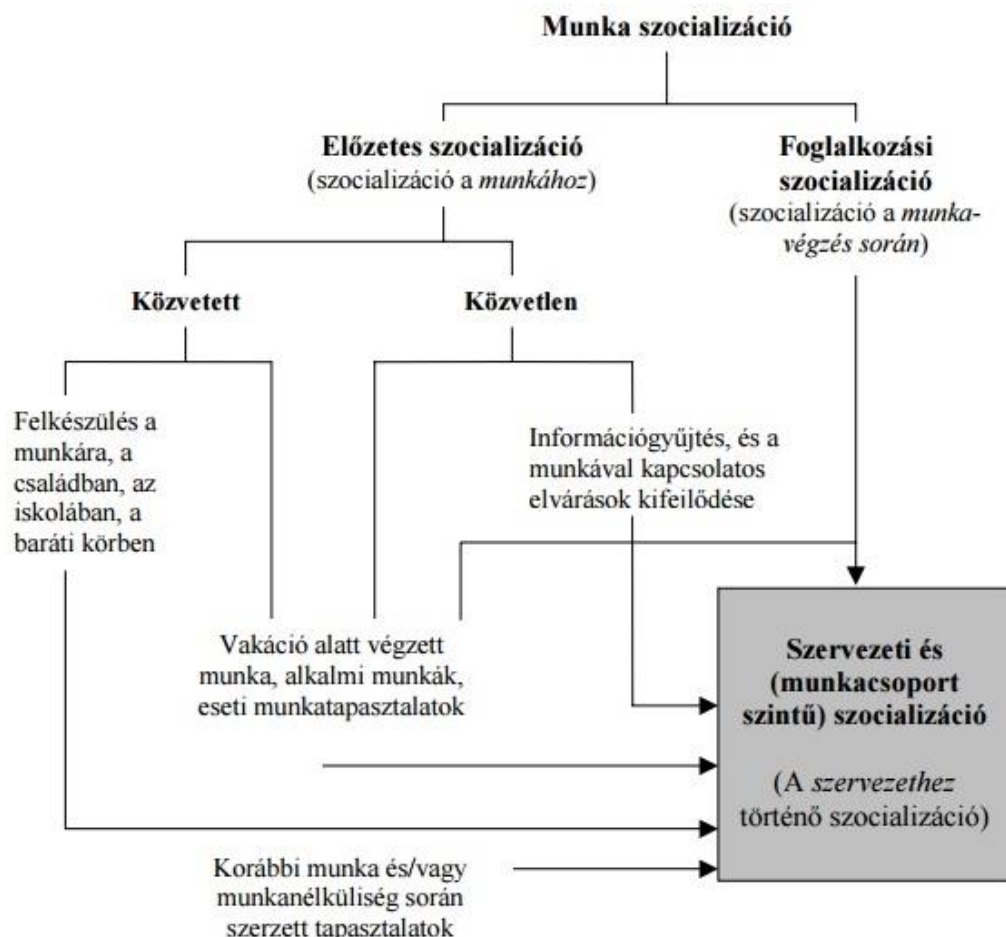
A munka, mint szocializáció létrehoz egy újfajta fogalmat, az úgynevezett: munkaszocializációt, amely az egyénnek a munkához, a munkakörhöz való kapcsolódását, alkalmazkodását jelenti. Alkalmazkodás az új munkakörhöz, az új munkahelyhez, az új munkaszervezethez, amely akkor tud sikeresen működni, ha a munkavállaló sikeresen beilleszkedik és elkötelezettséget vállal az őt befogadó és elfogadó szervezettel. (Antliovits, 2009.)

Az egyén számára a siker azt jelenti, ha az új környezet elfogadja és befogadja. Rendszeres pozitív vagy akár negatív visszajelzéseket kap a kollégáitól, vezetőitől teljesítményéről, amely építően hat a további munkavégzésére. Ezáltal ő maga is elégedett lesz a helyzetével, és azzal a fejlődési (előrejutási) perspektívával, amit a választott szervezet biztosít számára. A szervezet részéről a siker abban mutatkozik meg, ha saját globális teljesítményét növeli, úgymond „sikereket szerez” azáltal, hogy dolgozói elégedettek feladatukkal, motivációjukkal így elkötelezetté válnak a szervezet iránt és sikereket „hoznak” a szervezet számára. Természetesen ez megmutatkozik a munka iránti feladatvállalásukban, teljesítményükben is. Sok esetben az egészség romlása és a közérzeti panaszok a munkavállalók elégedetlenségét tükrözik és nemhogy előre, de visszafogják a vállalat teljesítményét. (Antliovits, 2009.)

A humán erőforrás menedzsment szerepe óriási ezen a téren, a munkaerő toborzástól, a kiválasztáson át, a beilleszkedési-, képzési- és szervezetfejlesztési

programokon át, a teljesítmény menedzsmentig és a karrierfejlesztésig képes az egyéni törekvéseket és a szervezeti érdekeket összehangolni. A szervezet akkor tudja eredményesen támogatni a munkaszocializációs folyamatokat, ha az új belépők munkaköri és munkahelyi szocializációja is sikeresen alakul. (Antlovits, 2009.)

A munka-szocializáció kulcsfogalmait és közöttük értelmezhető kapcsolatokat az 1. ábrán Dr. Antlovits Miklós egyetemi tanár foglalta össze: „az ábrából látható, a munka-szocializációs folyamat alapvetően két részre tagozódik: a munkába állást megelőző időszakban lezajló előzetes szocializációra, valamint a már munkába állást követően, a tényleges munkavégzés során lezajló foglalkozási szocializációra. A két folyamat együttes eredményeként valósul meg a szervezeti szocializáció, amely során formálódik és kikristályosodik az egyén szervezetben betöltött szerepe és státusza, és integrálódik az adott munkacsoportba, illetve a tágabb munkaszervezetbe.” (Antlovits, 2009., old.: 2-9.)



1. ábra: Munkaszocializáció

Forrás: Dr. Antalovits Miklós

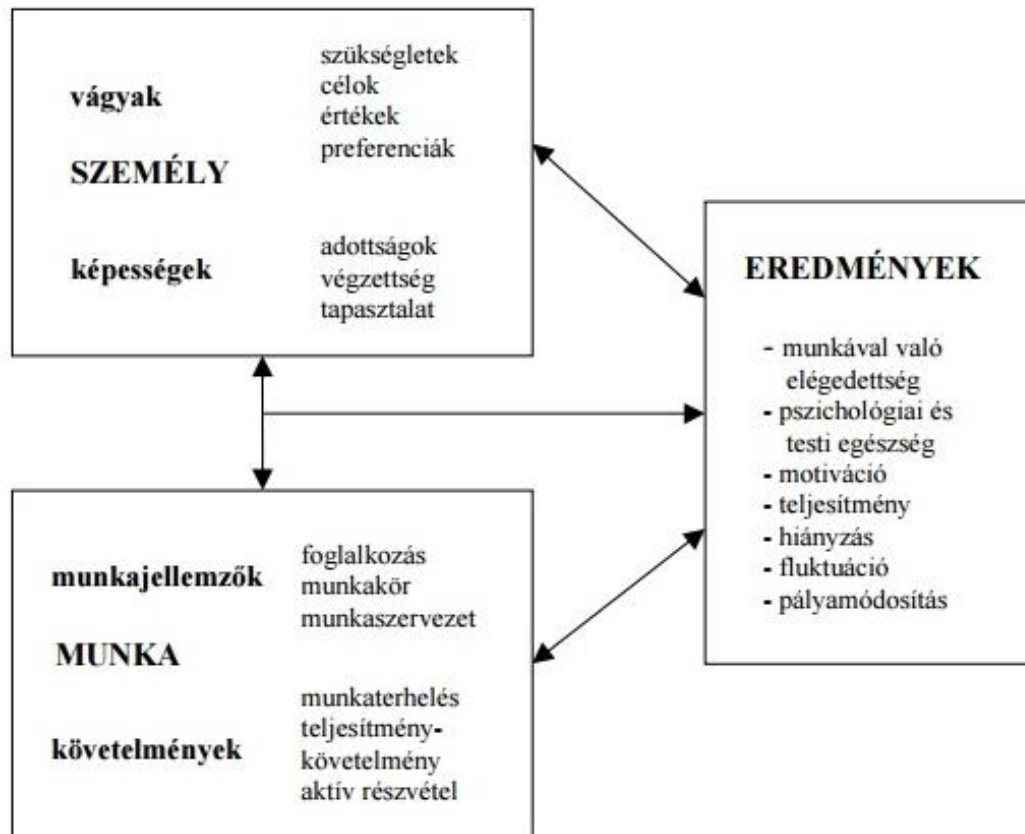
Részletesebben megvizsgálva: „jól látható, hogy az úgynevezett előzetes szocializáció párhuzamosan két ágon valósul meg. A fiatal munkavállalók előzetes szocializációja ugyanis egyaránt magába foglalja a munka világába való belépés tudatos előkészítését, a pályaválasztási tanácsadást és tudatos felkészülést (közvetlenforma), valamint magába foglalja az olyan általában nem direkt (vagyis közvetett) ráhatásokat is, mint a családi és iskolai környezetben folyó munkára nevelés, valamint a szülőktől, más felnőttektől és a fiatal saját baráti köréből szerzett munkaerő piaci információk, munkával kapcsolatos vélekedéseket, attitűdök és értékek. Mindezek kiegészülnek a fiatal saját, személyesen átélt munkatapasztalataival, amelyeket alkalmi munkák, szünidei foglalkoztatás során szerzett. Úgy is fogalmazhatunk, hogy az előzetes szocializáció lényegében egy komplex tanulási folyamat, amely elsősorban a munka világába történő belépést hivatott előkészíteni, de amely ugyanakkor – az egyén attitűdjein, személyiségén keresztül - fontos hozzájárulást jelent későbbi szervezeti szocializációhoz is.” (Antliovits, 2009., old.: 2-9.)

2.3. Szervezetpszichológiai megközelítés

2.3.1. „Személy-Munka megfelelés” modell

Szervezetpszichológiai megközelítésből a munkaszocializációnak egyik értelmezését Norbert Semmer és Urs Schallberger (1996) szerzőpáros részletesen összefoglalta, a „Személy-Munka megfelelés” modell (a nemzetközi szakirodalomban „Personal-Job fit”) keretein belül.

A 2. számú ábra megmutatja, hogy a munka-szocializáció annál eredményesebb lesz, minél nagyobb a megfelelés (az összeillés) a személy sajátosságai és az általa betöltött munkakör jellemzői között.



2. ábra: „Személy-Munka megfelelés” modellje,

Forrás: Semmer & Schallberger alapján Dr. Antlovits Miklós tanulmánya

Egy meghatározott munkafolyamat eredményes ellátásához szükséges az, hogy az egyén munkával kapcsolatos elvárásai, törekvései, preferenciái hogyan találkoznak a személyi potenciállal, vagyis azzal, hogy milyen szakmai felkészültséggel, tapasztalattal, képességekkel rendelkezik az adott feladatra. Emellett mennyiben viseli el a munkából fakadó fizikai és pszichés megterhelést, hogy magatartása, viselkedése megfeleljen a munkaköri követelményeknek. A munkapszichológia egyik hagyományos feladata „a megfelelő embert a megfelelő munkához” összeillesztés elősegítése. (Sammert & Schallberger, 1996.)

„Az egyén pályaválasztása, illetve a pszichológiai kiválasztása akkor sikeres, ha a személyi jellemzők és a munkaköri, foglalkozási jellemzők közötti összhang (kongruencia) magas, és ezt a munkaköri beválás hitelesíti. A munkaköri beválásnak a legfontosabb mutatói: a jó teljesítmény, az eredményes beilleszkedés és a munkával/munkahellyel való elégedettség.” (Sammer & Schallberger, 1996., old.: 263-288.)

2.4. A szervezetbe történő beilleszkedésről, Feldman modell

Feldman (1976) a szervezetbe történő belépés, illetve beilleszkedés folyamatát három egymásra épülő szakasszal írta le. Ezeket a szakaszokat angol kifejezésekkel: „getting in”; „breaking in”; „settling in” jellemezte, amelyeket a következő részben az említett szerző alapján összefoglalok.

2.4.1. Előzetes szocializáció – „getting in”

A szocializáció folyamata az új belépő számára tulajdonképpen már a munkába állás megkezdése előtt elkezdődik. Informálódik az adott munkahelyről, munkaköréről, feladatokról, azonban ez még csak felületes képet ad a majdani munkájáról és munkahelyéről.

Természetes, hogy mikor az adott pozícióra pályázik, ezekre az információkra alapozza elvárásait a leendő munkájával, munkahelyével kapcsolatban. Az előzetesen rendelkezésre álló információk azonban rendszerint hiányosak vagy eltúlzottak. Sajnos gyakori tapasztalat az, hogy kedvezőbb színben tüntetnek fel bizonyos dolgokat, míg fontos információkat mellékesen kezelnek, vagy elhallgatnak a jelöltek előtt. Következésképpen a jelentkező elképzelései és elvárásai is gyakran irreálisak lesznek a munkakörhöz kapcsolódó tényleges követelményekről és lehetőségekről. (Feldman, 1976.)

„A szocializáció első szakasza tehát e hamis munka/pályakép korrekcióját, vagyis a munkával kapcsolatos reális elvárások kialakítását jelenti.” (Feldman, 1976., old.: 433-452.)

2.4.2. Alkalmazkodás – „breaking in”

A munkába állás második szakasza a „beavatás”, amely a munkafeladattal és a munkakövetelményekkel való szembesülést jelenti, és amely a legnagyobb pszichikus megterheléssel járó fázis. Természetesen az új belépő gondosan előkészített és felépített képzéseken vesz részt, amely jelentősen megkönnyíti és lerövidíti ezt a szakaszt. Gyakran a tapasztalt „senior” alkalmazottak szárnyai alá teszik az újoncokat betanítás céljából, de ez rendszerint látszatszemélyes, nem jelent igazi támogatást az első időszak nehézségeinek leküzdésében. (Feldman, 1976.)

„Az új munkahelyre kerülés pillanatától kezdődően az egyén körül fokozatosan kialakul, és egyre differenciáltabbá válik egy olyan formális és informális „kapcsolati háló”, amelyet a személyközi kapcsolatok, a munkatársakkal (főnökkel, beosztottakkal, stb.) történő kommunikáció és az ennek eredményeként kiépülő interperszonális munkahelyi kapcsolatok alakítanak. A szervezeti beilleszkedés kritikus mozzanatát a szerepek tisztázása jelenti.” (Feldman, 1976., old.: 433-452.)

Az egyén számára minden visszajelzés fontos a munkájáról és munka teljesítményéről, legyen az akár munkatárs vagy vezető, hogy minél hamarabb és minél magasabb színvonalon képes legyen az elvárt feladat-specifikus készségeket elsajátítani és a szervezet által elvárt szereppel (szerepekkel) azonosulni. „A sikeres szervezeti szocializáció fontos feltétele az, hogy teljesítmény önértékelése és a szervezet által történő értékelése között kellő összhang legyen. Amennyiben a két értékelés között eltérés mutatkozik, az összhang megteremtése érdekében az egyénnek kell a saját szubjektív értékelését a szervezeti (objektív) értékeléshez igazítania.” (Feldman, 1976., old.: 433-452.)

2.4.3. Szerep betöltés és stabilizálás – „settling in”

A szocializációs folyamat harmadik szakasza a „stabilizálódás”, a munkacsoportba, illetve a tágabb szervezeti környezetbe történő beintegrálódás. Ennek fő megnyilvánulási formái (Feldman, 1976.) :

- A szervezet elfogadta az új belépőt, és a beilleszkedési folyamat során kialakul a szervezeti szerepe és státusza.
- A szervezet megismerésével és a szerepek kialakulásával az egyén képessé válik arra, hogy a keletkező munkahelyi feszültségeket kezelje és feloldja.
- Ezáltal képessé válik később arra, hogy megtalálja az „egyensúlyt”, a magánélet és a szervezeti követelmények közötti megfelelésnek.

A későbbiekben – miután bemutattam a Camp Leaders céget, célcsoportját és a munkát, amit ajánl – az interjúkban elhangzott tapasztalatokból fogom rávetíteni a szervezet csereprogramját a munkaszocializációs színtérre illetve rekonstruálni az előbb említett Feldman modellt, fókuszálva a modell szakaszaira.

3. Camp Leaders

3.1. A Camp Leaders létrejöttének története

3.1.1. Camp Leaders Ltd. - Egyesült Királyság

A Camp Leaders Ltd. 1999-ben Chris Arnold alapította az Egyesült Királyságban. Az alapító saját tapasztalataira alapozva hozta létre a csereprogramot, miután Minnesotában, az Egyesült Államokban dolgozott egy gyerektáborban. Kezdetekkor jellemzően csak nyári gyerektáborokba volt lehetőség dolgozni a program keretein belül, kifejezetten Amerikában. A kulturális csereprogram célja az volt, hogy a világ minden pontjáról közvetítsen lelkes diákokat, akik több hetes munka után a kapott fizetésből még utazhatnak az Államokon belül, hogy megismerjék az ország kultúráját.

A vállalat nagy népszerűségnek örvendezett így 2006-ban az angol üzletember létrehozta a Smaller Earth Group-ot, mint zászlóshajó céget, hogy minél több és újfajta lehetőséget kínáljon a jelentkezők számára. A program iránt érdeklődők, két típusú munka közül választhatnak: vagy önkéntes munkát Ázsiában és Afrikában, mint például: állatgondozás, természetvédelem, gyermekekkel való munka és tanítás stb. vagy a kezdeti ötlet tovább finomított változatát, vagyis „Utazz és dolgozz!” munkát, amely nem csak Amerikáig terjed ki, hanem az egész Világon már bárhova, Európában, Ausztráliában és Új-Zélandon. Ám ezeknek a programoknak van előzetes költségei is (program díja, repülőjegy, vízum, biztosítás, egyéb egészségügyi vagy hivatalos papírok). Az „utazz és dolgozz” munka lehetőségei a következőek: (Smaller Earth, 2015.)

1. Au Pair Jobs: „babysitter” munka egy családnál
2. Camp Leaders: nyári táborok Amerikában
3. Kiwi and Kiwi Program: új-zélandi munkavállalás, főleg vendéglátói munkakörben
4. Resort Leaders Program/Jobs: szállodai munka
5. TEFL: Teaching English as a Foreign Language, angol nyelvoktatás gyermekek számára

A cégnek jelenleg 11 országban van irodája, 70 főállású munkatárssal, köztük az Egyesült Államokban, Ausztráliában, Új-Zélandon, Kolumbiában, Mexikóban, Írországon, Németországban, Lengyelországban, Magyarországon, Szlovákiában és

Csehországban, ahol nap, mint nap azon dolgoznak, hogy minden regisztrálóval felvegyék a kapcsolatot, majd sikeresen munkát találjanak nekik.

3.1.2. Camp Leaders Hungary Kft.

A Camp Leaders Hungary Kft. 2007-ben jött létre. Az irodája Budapesten található, a székhelye pedig Békéscsabán van. Az alapítók Gyuricza Izabella és Fekete Alexander, akik szintén részt vettek ilyen nyári táborban, ami felkeltette az érdeklődésüket a későbbiekben.

Izabella egy korábban másnak adott interjúban mesélt a Camp Leaders Ltd. magyarországi leányvállalatának kezdeteiről és a jelenlegi felállásról:

„Még egyetemisták voltunk, amikor a vállalkozásba kezdtünk, miután személyesen találkoztunk Chris Arnolddal. A Camp Leaders Ltd. külföldi partnereket keresett, ezért az induláshoz biztosított tőkét is. A kapott összeg mellé diákhitelt vettünk fel a kft megalapításához, és kollégiumi szobánkból, egyetlen számítógép segítségével kezdtük meg munkánkat. Az első évben 223 fiatalt sikerült kiküldeni az amerikai nyári táborokba dolgozni, a kulturális csereprogram keretében. 2014-re ez a szám 1024 főre növekedett. A program ára 270 euróról 396 euróra, a cégnél dolgozók száma pedig 2 főről 10 főre emelkedett. A feladatokat felosztjuk egymás között a következőképpen: négyen felelősek az interjúztatásért, ketten csak a repülőjegyekkel kapcsolatos ügyeket intézik, egy személy végzi a vízumhoz kapcsolódó feladatokat, egy személy foglalkozik a visszatérőkkel, egy marketinggel és egy valaki vezetői feladatokat lát el (minden munkafolyamatban részt vesz). Tavaly nyár óta pedig nem csak tábori munkára közvetítjük ki a diákokat, hanem már szállodai munkához is hozzásegítjük őket.”¹

3.2. A program célcsoportja

A program célcsoportja 18-28 év közötti fiatalok. Jelentkezéskor az iroda biztosít munkát az Egyesült Államokban, a munkáért pedig jövedelmet, de a kijutásért, a vízumért, a program díjáért fizetni kell, amit csak a család tud biztosítani, azonban a kiutazás után a résztvevőknek kell megdolgozniuk a nyár hátralévő részében tervezett utazás, kalandozás költségeiért, ők felelnek a későbbi kiadásokért. Tehát nem csak kalandvágyókat keresnek, hanem dolgozni akaró fiatalokat: megbízható, jó

¹ Gyuricza Izabella interjúja, MAROSI ZITA: Gyermektáboroztatás az Amerikai Egyesült Államokban és Magyarországon című tanulmányából idéztem szó szerint, Budapest, 2014.

munkaerőket, akik külföldön az országot valamint a céget képviselik. Ahogy a diák célja a jó tábori munkahely, úgy a tábornak is célja a jó munkaerő. Ha a tábor elégedett, akkor a következő évben is fog felvételt hirdetni a vállalaton belül további, számos más diáknak, vagyis munkaerőerőnek.

3.2.1. Feltételek a jelentkezéskor és a specifikus vízum

Nem elég csak az anyagi illetve lelki „dolgoknak” megfelelni (kalandvágy, motiváció) mert az érdeklődők, szigorú feltételekhez is vannak kötve. A cég, valamint a táborigazgatók elvárják a résztvevőktől, hogy képesek legyenek egy nemzetközi csoport tagjaként, fizikai, monoton munkát végezni egy zárt közegben, hosszú időn keresztül.

A legfontosabb kritérium pedig az, hogy ezek a fiatalok rendelkezzenek: aktív, nappali tagozatos jogviszonnyal, alap-, mester-, vagy doktori képzésen, mindemellett követelmény a minimum kettes tanulmányi átlag, illetve társalgás szintű angol nyelvtudással kell rendelkezni (államilag elismert nyelvvizsga bizonyítvány nem kikötés).

Ezek a feltételek a vízum megszerzésének alapjait is képzik. Az utazáshoz a J-1-es vízumot kell megszerezni. „A cserélátogatói program J típusú vízumának célja az oktatás, művészetek és tudományok terén való személy-, tudás- és ismeretsere elősegítése.” (Egyesült Államokba szóló vízum, 2015.) Fontos megemlíteni, hogy ez a vízum nem letelepedésre ad lehetőséget, csak is kizárólag időszakos belépő az országba (munkavállalásra, tovább tanulásra), a vízum lejártá utáni kint tartózkodás kitiltást is vonhat maga után.

3.2.2. Szerződés-kötések száma évenként

A Camp Leaders Hungary Kft.-nek, 2007-ben körülbelül 70 tábor igazgatói partnere volt, jelenleg ez a szám 300-ra nőtt. A táborigazgatók nagyon szeretik a magyarokat és nekik a legfontosabb szempontok, hogy alkalmazzák a diákokat: a nyelvtudás szintje, a dátum, vagyis, hogy milyen korán tudnak kezdeni, valamint a munkatapasztalat megléte.

Az évek során folyamatosan nőtt az érdeklődők száma, 2007-ben 223 fő, 2008-ban 478 fő, 2009-ben 580 fő, 2010-ben 650 fő, 2011-ben 724 fő, 2012-ben 873 fő, 2013-ban 950 fő, míg 2014-ben 1024 fő jelentkezővel kötöttek szerződést. (2013-ban

körülbelül 4000 regisztráció érkezett, ebből végül minden negyedik embert sikerült elhelyezni 2014 nyarán.) A jelentkezők - iskolájuk szerint - körülbelül 50%-50%-ban budapesti és vidéki, a vidékiek nagy része főleg pécsi. (Marosi, 2014.)



3. ábra: Szerződéskötések száma - Camp Leaders Hungary

Forrás: Marosi Zita tanulmánya (2014)

Az elsőévesként jelentkező szerződéskötések száma mellett fontos a visszatérők száma is, hiszen rengetegen vannak azok a hallgatók, akik az első nyár tapasztalatai, hatásai után visszavágnak egy újabb élmény dús 3-4 hónapra és újra jelentkeznek. A tavalyi 1024 kiutazóból kb. 200 fő volt visszatérő, korábban 30%-s volt ez az arány. Ennek oka főként a BA és MA közötti váltás vagy a hallgatói jogviszony megszűnése, megint mások a jegyeik romlása miatt nem tudnak visszatérni a gyerektáborba dolgozni. (Marosi, 2014.)

3.3. Szervezési folyamat a táborig

A szervezési folyamatot csak röviden szeretném ismertetni, hogy egy általános, előkészületi képet kapjunk a cég munkájáról, amiben a diákok a főszereplők.

A Camp Leaders Hungary már szeptember végétől kezdve folyamatosan reklámozza a programot az interneten illetve személyesen állásbörzéken, különböző budapesti és vidéki egyetemeken és főiskolákban tartanak előadásokat, hogy felkeltsék az érdeklődést mind képekkel, mind videókkal színesítve azt. Ekkor már elhangzik,

hogy pontosan milyen táborokba lehet menni, milyen munkákat lehet vállalni, mennyi időre, mennyi pénzért stb. (Camp Leaders, 2015.)

- Tábor típusokat tekintve: alapítványi-, napközis-, vallási-, családos-, lánycserkész-, magán-, fogyatékkal élők- valamint hátrányos helyzetűek tábora
- Feladatkörök: gyerekelügyelők vagy kisegítő személyzet, a kisegítő személyzeten belüli munka lehetőségek: konyhai kisegítő, karbantartó, takarító, mosoda, irodai munka
- Munkaidő: gyerekelügyelőknek 9 hét (heti 1 szabadnap mellett a gyerekekkel 0-24 órás a műszak, mert egy légtérben is kell aludni a velük), kisegítő személyzetnek minimum 10 hét, amit plusz pénzért meg lehet hosszabbítani (heti egy szabadnap mellett jellemzően 8-12 órás egy műszak)
- Fizetés: a teljes nyárra gyerekelügyelőknek 900, kisegítő személyzetnek 1200 amerikai dollár. (A 10. hét lejárta után plusz 250 dollár hetente.)

Aki tényleg szeretne részt venni a programban, a hivatalos Camp Leaders honlapon tud első lépésként regisztrálni. A regisztráció után telefonos kapcsolatban kell egyeztetni az irodával, hogy egy újabb tájékoztató miatt (Budapesten) – ami kötelező mindenki számára – részt tudjon venni. Jellemzően, aki a kötelező részletesebb tájékoztatót részt vesz, már az interjút tervezgeti lelkiekben. Az első mérföldkő a folyamatban, az interjú. Elsőként magyarul, majd angolul kell beszélgetni a cég dolgozóival arról, hogy hol tanul az adott személy, milyen tapasztalatai vannak a munkával kapcsolatban, melyik típusú állásra pályázik valamint, hogy miért is szeretne részt venni a programban, merre szeretne utazgatni stb. Az interjú egyfajta angoltudás miatti szűrés, csak az nem kap lehetőséget a szerződés aláírására, akinek az angol tudása az alapszintet sem éri el. A sikeres szerződéskötés után, egy videót készítenek az egyénnel, angolul, amit utána körbe küld az iroda több száz tábornak. Végül az táborigazgatók választják ki a nekik szimpatikus személyeket, ám ez csak egy előzetes „munkafelvétel”. A második mérföldkő az, amikor a táborigazgatók Amerikából ellátogatnak Budapestre, hogy személyesen találkozzanak a jelöltjeikkel, egy újabb interjú erejéig. Ha személyes szimpátia is megvan, akkor kötik meg a legfontosabb szerződést a tábor illetve a jelentkező között. Az elhelyezés után az Amerikai Egyesül Államok Nagykövetségén kell intézni a vízum papírokat. Miután ez is meg van már csak a kiutazás napját kell

várni, ám ez a procedúra, amit a fentiekben említettem közel 8-10 hónapot vesz igénybe.

Ez a 8-10 hónap azonban lelkieken is nagy felkészülést von maga után, hiszen szervezettséget, rendezettséget és önállóságot igényel. Valamint rá kell hangolódni ez alatt a hosszú időszak alatt arra, hogy a kiutazó 3-4 hónapra elszakad teljesen a családjától, barátaitól. (Ez azért nehéz annyira, mert akármilyen kisebb-nagyobb problémája is van az illetőnek a tábori időszak alatt vagy a nyár folyamán, a nagy távolság miatt nem lehet csak úgy hazautazni, majd visszatérni. Előre meg van határozva a ki-, illetve a hazautazás dátuma, amin maximum pár napot lehet módosítani.)

3.4. A tábor, mint részidős munka

A tábor önmagában egy hatalmas területen van, az erdő közepén, elzárva a külvilágtól. Az táborozók, mind a személyzet, mind a gyerekek egy zárt közösséget alkotnak, kialakul egy kis városi hangulat, ahol mindenkinek meg van a maga szerepe és rengeteg szabály korlátozza a lakókat pl.: a tábor teljes területén alkoholt fogyasztani, dohányozni tilos, valamint a tábor területét elhagyni csak bizonyos esetekben lehet (szabadnapokon) stb. A zártság miatt, a munkaidő végezetével, az ott dolgozók a szabadidejüket is a munkatársaikkal töltik. Így a barátokból munkatárs lesz, a munkatársból pedig barát. A munkahelyi történések hatással vannak a szabadidei történésekre, és fordítva. (Erről a későbbiekben, az interjú elemzésekor lesz még szó.)

A táborba dolgozni vágyók évről-évre nemzetiséget tekintve a legtöbben amerikaiak, angolok, ausztrálok, új-zélandiak, mexikóiak, lengyelek, szlovákok és magyarok. A mexikói, lengyel, szlovák, magyar diákok igen jelentős része kisegítői személyzetnek jelentkezik, egyrészt mert a táborigazgatók jobban szeretik, ha angol anyanyelvűek foglalkoznak a gyerekekkel másrészt több fizetést kapnak a nyár végére anélkül, hogy nagy felelősség lenne a vállukon. Az amerikaiak, ausztrálok, új-zélandiak és britek számára – mivel gazdaságilag jobb helyzetben vannak – nem pénzszerzés miatt vállalnak munkát, hanem a szórakozásért, hogy egy nemzetközi csapatban konkrétan végig „játsszák” a nyarat az amerikai gyerekekkel.

3.4.1. A konyhai élet a táboron belül

A kisegítő személyzetnek nincs személyes kapcsolata gyerekekkel azonban, szerves tagjai a tábornak, hiszen a tisztaságért, az ételért ők felelnek a nap 24 órájában. Nem mellesleg a legtöbb magyar diák is konyhára megy dolgozni.

Van egy kisebb fajta hierarchiai rendszer. A táborigazgatók megszabják a teljes nyárra, hogy mi legyen a nyári menü, amiről a konyhafőnökkel, a chef-fel konzultálnak, ezáltal a konyhán belül mindennek a feje a chef, a szava szent és sérthetetlen. Az ő privilégiuma alatt segédkezik 3-4 segédszakács (jellemzően mind amerikaiak), alattuk a visszatérő diákok intő és segéd szavai a meghatározóak, majd az elsőévesek, akik igyekeznek mindent rendesen elvégezni.

Nagyon monoton, nehéz fizikai munkát várnak el a személyzettől, ahol lányok általában a konyhafőnök „kezére dolgoznak” vagyis felvágják a hozzávalókat (zöldség, gyümölcs, hús), amit a későbbiekben a fiúk, mint „konyhai jobb kézként” segítenek megsütni/főzni, majd fiúk-lányok együtt tálalják a kész ételeket a táborozóknak, napi háromszor (reggeli, ebéd, vacsora). Minden étkezés előtt előkészület/terítés, minden étkezés után takarítás/rendrakás. Ez a rutin cselekvés ismétlődik minden egyes nap, 10 vagy több héten keresztül.

3.4.2. Interkulturális kommunikáció

Gyerekefelügyelőknek viszonylag könnyű a beilleszkedés, hiszen azonos az anyanyelvük, nem ütköznek korlátokba, de a konyhán a kisegítő személyzet tagjai különböző anyanyelvűek, így mindenki csak az eddig megtanult, angol tudásában bízhat tehát a táboron belül a konyhai személyzet, a konyhai közeg, mint munkahely az egyik legérdekesebb kutatási célpont, a kultúra keveredés szempontjából is.

Amellett, hogy nehéz a munka, a nemzetközi csapat akarva akaratlanul, mivel reggeltől, estig össze vannak zárva, és nem egy nyelvet beszélnek, (nem egy nemzetből valóak) kommunikációs valamint kulturális problémákba ütköz(het)nek.

Az interkulturális kommunikáció tekintetében fontos Bernstein (1966) nyelvészeti hipotézisének ismertetése, amely a beszédhasználatra vonatkozik, vagyis az, hogy a beszédhasználatot befolyásolja a társadalmi környezet. „Egy adott társadalmon belül a beszédhasználat a szociális környezet függvényében jelentős eltéréseket mutat a

szókészlet, a szintaxis és a vokális kód szintjén. Megkülönböztetve a leegyszerűsített és a választékos kommunikációs stílust. A leegyszerűsített stílust olyan élethelyzetekben használjuk, ahol kommunikáció felek közös ismereti halmaza nagy pl.: család, baráti közösségek, iskolatársak, munkatársak stb. A közös ismeretek alapot adnak arra, hogy „fél szavakból” is értsék egymást. Elég egy-egy utalás a közös élményekre ahhoz, hogy a másik értse a társát. Ebben a beszédhasználati stílusban használjuk a leegyszerűsített nyelvet. Sem a szavak megválasztása, sem a grammatikai szerkezetek szintjén nem szükséges a választékosságra való törekvés.” (Hidasi, 2004., old.: 30-35.)

A konyhán ez tökéletesen megtapasztható, amikor szavakkal „dobálóznak” már tudni, hogy mi a következő feladat.

3.4.3. Interkulturális konfliktusok

Minden tábori munkavállaló egy „hivatalos kiküldetésben” vesz részt. Különböző országokból érkeznek egy idegen országba, hosszabb időre élni, dolgozni (tanulni), ezeknek a személyeknek az esetében erőteljes egzisztenciális vonzata van a kulturális ismereteknek.

Hidasi Judit, aki az interkulturális kommunikáció és konfliktusok szakembere a következőképpen ismerteti a „hivatalos kiküldetésben” résztvevő egyéneket, amely jellemzése tükrözi a konyhán dolgozó fiatalok lelkivilágát is:

„Akár beszélnek az adott idegen közösség nyelvét, akár nem, rákényszerülnek arra, hogy egy sor olyan társadalmi, kulturális ismeretet sajátítsanak el, amely létfontosságú lehet a mindennapi életvezetésük és tevékenységük sikeres bonyolításához. Az elsajátítási folyamat maga rendszerint nem mentes bizonyos interkulturális konfliktusoktól, amelyek feldolgozása és sikeres kezelése függ az egyén képességeitől, adottságaitól (akik például képesek egy helyi nyelvet gyorsan elsajátítani, azok bizonyítottan sikeresebben birkóznak meg a kulturális különbségek feldolgozásával is), az attitűdtől, a motivációtól és a környezettől. Az egyénre komoly lelki, szellemi és fizikai megterhelést ró a külföldi tartós kiküldetés.” (Hidasi, 2004., old.: 30-35.)

3.5. Kutatásmódszertan

3.5.1. Kutatási kérdések

Fő kutatási kérdésem az, hogy milyen hatással van a Camp Leaders program, az egyénekre a munkaszocializációs színtéren: Mennyire befolyásolta a résztvevőket, hogy ebben az életszakaszban mentek ki a külföldi részesítés munkára? Milyen jelentőséget tulajdonítanak ennek? Hogy tudtak megfelelni az őket körülvevő munkahelyi újdonságoknak? Mennyire tudtak azonosulni a munkakörrel? Mi motiválta őket?

A kutatásom alapjául szolgáló kérdőív a mellékletben megtekinthető. Jellemzően három fő kérdés kört ölel fel, a Feldman modell segítségével:

- Előkészületek
- Alkalmazkodás
- Szerepbetöltés & stabilizálás

3.5.2. Módszertan leírása

„A megfigyelés nagyon hasznos módszer a közönség viselkedésének megismerésére.” (Stokes, 2008., old.: 160)

A társadalomtudományi kutatás legnagyobb része az emberek véleményét tükrözi valamilyen felmérés vagy kérdőív alapján. Akár kérdőívet, interjút vagy fókuszcsoportot vizsgálunk, mindegyik közös vonása, hogy az érintettek szólnak meg és ők maguk végzik a megfigyelést „saját világukban” a kutató mellett. A pontos és megbízható információ áramlás titka a jó kérdésfeltevés.

A „survey interview” kutatás leggyakoribb módja annak, hogy az emberek véleményéről, attitűdjéről érdeklődjünk. A lényeg, hogy adott változók mellett hasonlítja össze a válaszadókat és mérhetővé teszi az egyes választípusok gyakoriságát. A válaszok sok esetben eltérők lehetnek, de minden esetben tükrözik, hogy mit gondolnak a válaszadók. Azonban a kérdezőnek azt is ki kell szűrnie, hogy a válaszolók a kérdező „kedvére téve” olyan választ adjanak, amit ő hallani szeretne. A kérdések összeállításakor tudatában kell lenni ennek a problémának és ezt is számításba kell venni. Az ún. „oral history”- szóbeli történelem (Stokes, 2008., old.: 170), vagyis

interjúkészítés, olyan kutatási megközelítés, amely a résztvevők korábbi élményeit, tapasztalatait vizsgálja, elsősorban interjúkészítés segítségével.

Az, hogy milyen kérdést teszünk fel, attól is függ, hogy mit is akarunk vizsgálni vagy mérni. A helyes kérdésfeltevés lényege, hogy a kutató valóban az őt érdeklő kérdésekre kapjon választ. A módszer előnye a személyes kontaktus és azonnali válaszadás lehetősége, amely segít kiszűrni a bizonytalan vagy nem releváns válaszokat. A teljesség igényéhez hozzátartozik, hogy ha több résztvevő vagy érintett véleményét szeretnénk megvizsgálni vagy összegezni, ehhez a legtöbb esetben egy reprezentatív mintavételt kell alkalmaznunk, amely során az alapsokaság – jelen dolgozat esetében a táborban részt vett és munkát vállalt diákok – egy-egy tagját kérdezzük meg és az ő válaszeit összesítjük. (Stokes, 2008.)

Azért választottam ezt a fajta mélyinterjú kutatást, mert egyéni véleményeket akartam feldolgozni. Fókuszcsoporthoz kutatás esetében fenn állt volna a lehetőség arra, hogy a beszélgetés során hatással vannak a résztvevők egymás válaszára vagy a kutatásból nosztalgikus találkozó lett volna, elkalandozva közben a feltett kérdésektől.

4. Interjú elemzése

A kvalitatív felmérés során 9 félig-strukturált mélyinterjú készült, nyitott kérdésekkel, amelyből 4 interjú alany egyezett bele a hangfelvételbe. A kérdezettek átlag életkora 23 év, mindegyikük nappali tagozatos BA szakos egyetemista, akik a Camp Leaders programban vettek részt. A kérdések során arra próbáltam fókuszálni, hogy milyen várakozással, tapasztalattal és élményekkel gazdagodva tértek újra vissza az iskolapadba, és a kint töltött időszak mennyiben változtatta meg a jövőbeni terveiket.

A megkérdezettek mindegyike ismerősei, barátai által értesült a táborról. Elsődleges céljuk a barát által elmesélt élmény „átélése”, világlátás, nyelvtanulás, illetve nyelvgyakorlás volt. A pénzkeresést, mint motivációt egyikük sem jelölte meg, egyértelműen a cél a megdolgozott zsebpénz leutazása és új kultúra megismerésére irányult.

Az előkészületi fázist viszonylag mindannyian hosszasanak, de alaposnak ítélték meg, mivel kb. 6-8 hónapot vett igénybe a teljes adminisztráció, vízum, ügyintézés folyamata. A számukra legmeglepőbb és legkülönlegesebb „szakasz” a felvételi szakasza volt, mivel videó felvétel készült valamennyi jelöltről és azt követően több

körös személyes interjún választották ki a legszerencsésebbeket. Itt volt alkalom megismerni a leendő vezetőket és kicsit megérezni az „amerikai hangulatot”. A munkakörök/feladatok közül mindenki szabadon választhatott, bár egyes esetekben a korábbi tapasztalat nagyobb súllyal bírt. Az előkészületek során felhívták a figyelmet a munka monotonitására és nehézségére nemcsak fizikailag, de mentálisan is. Erről valamennyi alany beszámolt.

Feldmann „**getting in**” szakaszát már előzetes szocializációként jellemzi, amely már a munkába állás megkezdése előtt megkezdődik. (2.4.1 fejezet) Az interjú alanyok közel két harmada állította azt, hogy a beígért és tapasztalt munka között óriási eltérés volt. Többen panaszkodtak arra, hogy a beígért pihenési és rekreációs lehetőségeket nem vehették igénybe, valamint olyan feladatot is el kellett látniuk, ami korábbi feladatkörüket egyáltalán nem érintette. Tehát bebizonyosodott a szakasz egyik ismérve, miszerint a munkáltatók: „sajnos kedvezőbb színben tüntetnek fel bizonyos dolgokat, míg fontos információkat mellékesen kezelnek, vagy elhallgatnak a jelöltek előtt.”

„A munka 1-1 nap még nehezebb, fárasztóbb és monotonabb volt, mint gondoltam, és volt nem egyszer olyan feladatunk, ami úgy gondolom (és a többiek is megegyeznek ebben), hogy nem a konyhai feladat köré sorolható.” Dea

„Sokszor ígérték nekiünk, hogy a táborban található szórakozó lehetőségeket használhatjuk, hogy ha végeztünk a munkával, vagy ha a gyerek épp nem használják pl.: fal mászás, kajak-kenuzás stb., de ez nem valósult meg különböző akkor kitalált/rögtönzött okok miatt. Ekkor inkább azt éreztették velünk, hogy mi „csak” kisegítői munkások vagyunk, ezért ne akarjuk használni a gyerekeknek szánt drága „játékokat”. Kiszépitették nekiünk a helyzetet, hogy majd milyen jó lesz munka előtt/után, a szabadidőnkben pedig ez sajnos nem volt igaz.” Kristóf

A munkába állás második szakasza a legnagyobb pszichikus megterheléssel járó fázis, a „beavatás” vagyis „**breaking in**” (Feldmann, 2.4.2 fejezet). Szembesülnek a munkavállalók a feladatokkal és körülményekkel, ekkor kell egy csapatban dolgozniuk a többiekkel, amikor is a visszatérő diákok betanítják az elsőéveseket a munkára („senior”-kodás).

„Jellegzetes volt, hogy a visszatérő dolgozók, akik sokat segítettek nekiünk a betanításba, egy fajta felsőbbrendűséget élveztek, az elsőévesekkel szemben.” Flóra

„Tapasztaltabbak voltak jobban tudták mi-hol van a konyhában ebbe persze később mi is belejöttünk, elsőévesek.”Norina

„Amiatt, hogy visszatérők voltak, jobban ismerte őket a tábor vezetősége, illetve a chef/a konyhafőnök. Emiatt talán nagyobb bizalmat kaptak az elején addig, amíg minket jobban meg nem ismertek. Később mivel egy család lettünk, mindenki bízott mindenki munkájában.”Gina

„Visszatérőként az elején adódtak konfliktusok az elsőévesekkel, de megbeszéltük, hogy őket, illetve minket mi zavar és megoldottuk a problémát. Végeredményképp pedig mai napig tartjuk a kapcsolatot.”Dea

Mindenki egytől-egyig úgy vélte, hogy a munkaidő alatt alakultak ki a személyes kapcsolatok, – megtapasztalható az interkulturális kommunikáció is, mint jelenség –, illetve vélemények a munkatársakról.

„Az első 1-2-3 hétben mindenki az anyanyelvű társaival alkotott egy klikket. Később ez azért is feloldódott, mert ez alatt a pár hét alatt mindenkinek az angol nyelvtudása végre felfejlődött egy olyan szintre, hogy gátlások nélkül végre kommunikáljon. Ekkor kezdtünk el közösen, egy nyelven, angolul beszélgetni, viccelődni. Végre megismertük egymást, (nem csak egy nemzetiségen belül) és jó barátok lettünk. Így lettünk egy család.”Gina

„Ha valaki jól végezte a munkáját, akkor vele szívesebben „lógtak” a többiek. Persze próbáltuk a kettőt külön szedni és elhatárolódni attól, ami a munkahelyen történt és/vagy a szabadidőben, de ez szinte lehetetlen volt.”Levente

„Vagy megbeszélitek a problémát, vagy egy idő után egyszerűen nem lesztek jóba, mert kihat a magánéletre az, hogy a munkahelyen nem vagy jó munkatárs, illetve ha az életben nem vagy jó partner, akkor a munkahelyen nem dolgoznak veled szívesen és ez egy ördögi kör tud lenni.”Ákos

A társaikhoz és a munkához való alkalmazkodásuk is jelentősen változott. Sokkal toleránsabbak szüleik munkavégzésével azáltal, hogy maguk is „átélték a kemény munka” fáradalmait. Bár eltérő posztokon dolgoztak, de mindegyikük számára komoly kihívást jelentett a kommunikáció, a különbözőségek megismerése, elfogadása és alkalmazkodás a társaikhoz (interkulturális konfliktusok kezelése, megoldása).

A nehézségek barátságokat szültek, közelebb hozta a résztvevőket egymáshoz, ami szociálisan átértékelte a korábbi kapcsolataikat is. Sokkal alkalmazkodóbbakká és elfogadóbbakká váltak. Természetesen a megfelelő kommunikáció nem alakulhatott volna ki a hierarchizmus kialakulása nélkül, amely sok esetben okozott némi konfliktust. Az adott helyzet személyileg is fejlesztően hatott rájuk; fejlődött a probléma megoldásuk, magabiztosabbak, önállóbbak és bátrabbakká váltak. Az alázat és a szorgalom megtanulása mellett.

Feldman modell ezen szakaszának az elvét követve: a megkérdezettek közül valamennyien azt nyilatkozták, hogy a munkaidő végeztével pedig a visszajelzések voltak azok, amik a későbbiekben tovább motiválták őket a rendes feladat elvégzésére.

„Minden hétvégén a táborigazgató értékelte a munkákat. Ezt nem mindig éreztem őszintének, hiszen nem járt sűrűn a konyhában, nem látta a munkánkat. Azonban ha a chef/a konyhafőnök dicsért meg az nagy hatással volt mindenkire.” Flóra

„Azonban, ami a legnagyobb hatással volt rám, azaz volt, amikor a barátaimtól kaptam a „hideget-meleget”. Sokkal nagyobb elismerésnek éltem meg, hogy a velem egy idős vagy pont alig csak 1-2 évvel idősebb munkatársam megdicsér, és biztat. Ha valamit viszont nem jól csináltam, akkor jó volt, hogy arra is kaptam visszajelzést ugyanezekről az emberektől. Őszintén elmondták, hogy ha valami gond volt velem és nem volt furkálódás vagy sugdolózás stb. A munkai közegeen kívül, ez a kapcsolat pedig még erősebb lett.” Anna

Tehát a fárasztó, monoton munka elviselését jól kompenzálta a vezetők bátorító és buzdító szavai valamint a társak dicsérete.

„A szerepbetöltés és stabilizálás” – „setting in” (Feldmann, 2.4.3 fejezet) során kialakult a szervezetbe való beintegrálódás.

A szerepek betöltése, a feladatok elvégzése és a különböző nemzetiségű társakkal kialakult kapcsolatok, jelentős változásokat hoztak a megkérdezetteknek. Többen közülük könnyen éltek meg a beilleszkedést, voltak azonban olyanok, akik nehezebben vették az akadályokat. Természetesen ehhez nagyban hozzájárultak a nyelvtudásbeli különbségek, másrésről azonban kifinomultabbá tette számukra a metakommunikációt és a kapcsolatok szorosabbá fűződését.

Haza érkezve a táborból valamennyi jelölt állította, hogy a tábor „teljesen” megváltoztatta az életét. Sokkal önállóbb, magabiztosabb lett. Könnyebben rendezi saját életét és kevésbé szorul mások segítségére. Mindannyian állították, hogy „kizökkentek” az itthoni megszokott „kiszolgált” életből és maguk irányítják a mindennapjaikat. Világlátásuk szempontjából egy olyan „kitágult” világgép tárult eléjük, amely bárhol, bármikor elérhető. Megszűntek a távolságok, a határok, a nyelvi különbségek. A határokat ők maguk szabják.

„Életem legjobb döntése volt, hogy jelentkezetem és büszkén mondom, hogy kibírtam a nehéz fizikai munkát, mert minden fáradozást megért, hogy egy új kultúrát és sok új embert ismertem meg valamint a tábor utáni utazás tényleg felejthetetlen élmény volt.” Anna

„Így visszatekintve, a munkának abszolút pozitív hatása volt. Sokkal „erősebbnek” érzem magam. Ha végig bírtam csinálni egy ilyen nyarat, ennyi munkával, ennyi fáradtsággal akkor ezek után azt érzem, hogy bármire képes vagyok.” Levente

A legérdekesebb megfigyelés a tanulási szokásaik változásában mutatkozott. Valamennyien szándékoznak tanulmányaik befejeztével további utazásokon részt venni, akár csere program, akár önálló kezdeményezés formájában. Az „Alap” (BA) szintű képzés befejezése után jelenleg nem kívánják folytatni „Mesterszakon” (MA) azért, hogy „ne vegye el” tőlük azt az időt, amit fiatal korukban utazással tölthetnek, egyelőre. Persze ez nem zárja ki a későbbi tanulmányok folytatását, de az majd jellemzően már a kiválasztott életpálya felé fog irányulni.

Az interjú alanyok minden nehézség ellenére javasolják és ajánlják a programot társaik és barátaik számára az élet „megtanulása” céljából.

5. Összefoglalás

Dolgozatomban az Amerikai Egyesült Államokbeli, Camp Leaders által meghirdetett diák program szocializációs hatásait szerettem volna kiemelni résztvevői megfigyelés valamint mélyinterjú kikérdezés alapján, melyhez Feldman, a szervezetbe történő beilleszkedés modelljét alkalmaztam. Kutatásomban saját szerkesztésű kérdőívet állítottam össze a téma kifejtéséhez.

Az interjú során elhangzott válaszok egyértelműen bemutatták, hogy a külföldön eltöltött időszak jelentős hatással bír az egyén számára. Komoly változási és változtatási lépéseket von maga után. A megkérdezett fiatalok valamennyien tovább szeretnének utazni, világot járni, új kultúrákat megismerni. Már nem a tovább tanulás, a mesterszakos diploma megszerzése az, ami elsősorban motiválja őket. Számukra kitágult a világ, sokkal elérhetőbbek és megközelíthetőbbek lettek távoli helyek, távoli országok.

A táborban eltöltött időszak, hatással volt szocializációjukra és személyiségükre egyaránt. Munkahelyükön megtanulták a „kiosztott” szerepeket és alkalmazkodtak a körülöttük kialakult hierchia elemeihez. Ebből kifolyólag gyakran konfliktus helyzetekbe kerültek, amelyet maguknak kellett megoldaniuk a megfelelő kommunikációs eszközökkel. Magabiztosabbak, önállóbbak, határozottabbak lettek. Problémamegoldó képességük is javult. A szigorú napirend később életvitelükre is hatással lett.

A táborban eltöltött időszak mindenképp pozitív élményt jelentett a számukra, minden nehézségeivel és küzdelmeivel együtt. Bátran ajánlották és ajánlják, hogy mindenki megismerje a „saját határait”.

Melléklet

Kérdőív

Előkészületek:

1. Miért döntöttél a Camp Leaders mellett?
2. Milyen formában zajlott a felvételi?
3. Milyen feltételekkel mutatták be a betöltendő állást/feladatot? (infó, feltételek, követelmények)
4. Mennyiben volt más az elvállalt feladat a beígérthez képest?
5. Kérlek írd le, jellemezd, egy napod az álláshelyeden! Jellemezd a tábort!

Alkalmazkodás:

6. Hogyan szembesültél az adott feladattal?
7. Milyen feladatot kaptál és milyen pozícióra osztottak be?
8. Hogyan értékelted a saját munkádát?
9. Hogyan értékelték a társaid a munkavégzés során?
10. Milyen kapcsolatod alakult ki a munkatársaiddal? (kommunikációs problémák kialakulása, oldódása, megoldása?)
11. Kaptál-e visszajelzést a munkádról? Ez milyen hatással volt Rád a további munkavégzésben illetve a társaiddal kialakított kapcsolataidban?

Szerepbetöltés & stabilizálás:

12. Mennyire tudtál beilleszkedni a táborba munkád során? (munkatársak, tábortársak, vezetők)
13. Hogyan illetve mennyire tudtad kezelni a munkád során felmerült/kialakult feszültségeket?
14. Hogyan tudtad kezelni a felmerült konfliktus helyzeteket?
14. Milyen hatással volt Rád a munkád? (pozitív, negatív)
15. Mennyiben „változtatta” meg az életedet a kint töltött idő illetve a végzett munka?
16. Korábbi munkáid/feladataidhoz képest milyen hatással volt Rád a tábor?
17. Milyen „pluszt ” sajátítottál el, milyen „többletet kaptál” az eltöltött időszak alatt?
18. Összességében hogyan értékeled a táborban töltött időt és annak hatását a későbbi terveidre?
19. Hogyan változtatta meg a tábor a további terveidet (munka, tanulás, utazás)?
20. Ajánlanál-e másnak is hasonló „képzést” (tapasztalatot)?

Köszönöm a segítséget!

Interjú alanyok:

1. Anna (23 éves – ELTE BGGYK): visszatérő táborozó
2. Ákos (27 éves – Széchenyi István Egyetem, Győr): elsőéves
3. **Dea (22 éves – BGF KKK): visszatérő – hangfelvétellel, Hang002-003**
4. **Flóra (23 éves – BKF): elsőéves – hangfelvétellel, Hang001**
5. Gina (25 éves – NYME Apáczai Csere János, Győr): elsőéves
6. Kristóf (20 éves – BME): elsőéves
7. **Levente (22 éves – Debreceni Egyetem): visszatérő – hangfelvétellel, Hang005**
8. Norina (21 éves – BGF KVIK): elsőéves
9. **Roberta (23 éves – NKE-KTK): elsőéves – hangfelvétellel, Hang004**

Ábra jegyzék

1. ábra: Munkaszocializáció

DR. ANTALOVITS MIKLÓS (2009): Munkaköri- és munkahelyi szocializáció. Budapesti Műszaki Egyetem p. 2-9.

2. ábra: „Személy-Munka megfelelés” modell

SEMMER, N. & SCHALLBERGER, U. (1996): Selection, Socialisation, and Mutual Adaptation: Resolving Discrepancies Between People and Work. Applied Psychology: An International Review 45(3), p. 263-288. In DR. ANTALOVITS MIKLÓS (2009): Munkaköri- és munkahelyi szocializáció. Budapesti Műszaki Egyetem p. 2-9.

3. ábra: Szerződéskötések száma - Camp Leaders Hungary

GYURICZA IZABELLA, Camp Leaders alapító interjúja alapján: MAROSI ZITA (2014): Gyermektáboroztatás az Amerikai Egyesült Államokban és Magyarországon, Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola, Budapest

Irodalom jegyzék

BUDA BÉLA (1986). A személyiségfejlődés és a nevelés szociálpszichológiája. Budapest, Tankönyvkiadó

COMTE, A. (1979). A pozitív szellem. Budapest, Magyar Helikon Kiadó

DR. ANTALOVITS MIKLÓS (2009). Munkaköri- és munkahelyi szocializáció. Budapesti Műszaki Egyetem p. 2-9.

FELDMAN, D. (1976). A contingency theory of socialization. Administration Science Quaterly p. 433-452. (In) DR. ANTALOVITS MIKLÓS (2009). Munkaköri- és munkahelyi szocializáció. Budapesti Műszaki Egyetem p. 2-9.

GIDDENS, A. (2008). Szociológia. Budapest, Osiris Kiadó p. 143., 571., 600.

HIDASI JUDIT (2004). Interkulturális kommunikáció, Scholar Kiadó, p.30-35.

MAROSI ZITA (2014). Gyermektáboroztatás az Amerikai Egyesült Államokban és Magyarországon, Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola, Budapest

ROTH ENDRE (1970). Ifjúság- szociológiai szemszögből In: Korunk: 29. évf. 7. sz. p. 995.

SEMMER, N. & SCHALLBERGER, U. (1996). Selection, Socialisation, and Mutual Adaptation: Resolving Discrepancies Between People and Work. Applied Psychology: An International Review 45(3), p. 263-288. (In) DR. ANTALOVITS MIKLÓS (2009). Munkaköri- és munkahelyi szocializáció. Budapesti Műszaki Egyetem p. 2-9.

STOKES, JANE (2008). A média- és kultúrakutatás gyakorlata, Gondolat Kiadó PTE Kommunikációs- és Médiatudományi Tanszék, Budapes-Pécs

Elektronikus szakirodalom, internet hozzáféréssel pdf formátumok:

DR. ANTALOVITS MIKLÓS (2009). Munkaköri- és munkahelyi szocializáció. Budapesti Műszaki Egyetem p. 2-9.

http://bozsarcoaching.hu/wp-content/uploads/2009/07/munkahelyi_szocializacio_bme.pdf

DR. TELEKI BÉLA (2010). Szocializáció: erkölcsi, társadalmi és családi élet alapja, Sopron, BPK p. 7.

http://www.bpk.nyne.hu/fileadmin/dokumentumok/bpfk/Segedletek/2010-2011-2/szocializacio_.pdf

ROTH ENDRE (1970). Ifjúság- szociológiai szemszögből In: Korunk: 29. évf. 7. sz. p. 995.

http://epa.oszk.hu/00400/00458/00397/pdf/Korunk_EPA00458_1970_07_0992-0997.pdf

Egyéb internetes források:

Camp Leaders Hungary hivatalos honlapja:

<http://www.campleaders.com/hu>

Az Egyesült Államokba szóló vízum igénylésének hivatalos honlapja:

http://cdn.ustraveldocs.com/hu_hu/hu-niv-typej.asp

Smaller Earth Group hivatalos honlapja:

<http://www.smallerearth.com/uk>