

KÓS KATALIN – HERPAINÉ LAKÓ JUDIT –
SIMON ISTVÁN ÁGOSTON

Rekreáció szakos hallgatók pályával kapcsolatos motivációinak vizsgálata az Észak- magyarországi régióban

<https://doi.org/10.71157/upsz.2025.05-06.02>

TANULMÁNYOK (PEER REVIEWED)

1. BEVEZETÉS

1. 1. Pályaorientáció és pályaszocializáció a rekreációs szakemberek szemszögéből

Több hazai tanulmány (*Lacza és Keszei, 2008; Lacza, 2010; 2014; Magyar, 2002; 2003; 2008*) felhívja a figyelmet a rekreáció végzettséggel rendelkező szakemberek nehézségeire a pályaszocializáció és a pályaidentifikáció során. Ennek legfőbb oka, hogy a diploma elismertetése külön kihívást jelent – ami magyar viszonylatban gazdasági és kulturális különbségekre is visszavezethető. A rekreációs diploma elismertségének hiánya mögött több, egymással összefüggő tényező áll. A szakemberek gyakran szembe-sülnek azzal, hogy végzettségük alacsony munkaerőpiaci presztízsű, különösen más, rokon területekhez – például a testneveléshez vagy az egészségtudományokhoz – képest. Emellett a rekreációs diploma nem minden esetben számít elfogadottnak bizonyos munkakörök betöltéséhez, ami

jelentősen beszűkíti az elhelyezkedési lehetőségeket. Tovább nehezíti a helyzetet, hogy a szakmai identitás kialakítása is problémát jelent, mivel a rekreációs szakterülethez nem kapcsolódik egyértelműen körülhatárolható és stabil szakmai szerep. Mindezek mellett a gazdasági és kulturális sajátosságok is hozzájárulnak ahhoz, hogy a rekreációs tevékenységek és szolgáltatások Magyarországon még nem váltak széles körben elfogadottá, ezáltal csökkentve a diploma társadalmi hasznosulását és szakmai elismertségét. Kutatási eredmények a szakma (el)ismertségének hiányára, az elhelyezkedési lehetőségek szűk körére, az alacsony keresettség indexre (*Lacza, 2010, 2014*), valamint az ezzel kapcsolatos korai pályaelhagyásra és pályamódosításra mutatnak rá, még abban az esetben is, ha a megfelelő motivációs háttér jelenléte igazolt. Erre utal *Lacza (2010)* kutatási eredménye is, melyből jól látható, hogy a rekreáció szakon végzett és megfelelően motivált hallgatók nem rendelkeztek kellő ismerettel a lehetséges szakmai utakról. Így mindössze 7,5%-uk helyezkedett el egyértelműen

rekreációs szakterületen, és 32,2% dolgozott rekreációhoz kapcsolódó szakmai közegben. Tovább árnyalja a képet, hogy egy 2010-es telefonos megkeresésen alapuló online önkitöltéses saját szerkesztésű kérdőíves kutatás eredményei alapján a piaci szereplők szerint maga a rekreációs szakma egy egytől ötig terjedő skálán 2,4-es keresettségi indexszel rendelkezik. A mintában szereplő alanyok megélései hasonlóságot mutatnak a szak választása mögött húzódó motivációban, mely a sport és a mozgás iránti szeretetben gyökerezik. További hasonlóságot jelent a külső körülmények (a szakma ismertségének hiánya, a kevés kereset, az idényjellegű munka, az alacsony keresettségi index stb.) hatására bekövetkező pályaelhagyás (Lacza, 2010; 2014).

Az alacsony presztízs, a közepes megbecsültség, az idényjellegű munka, a szakma elismertségének hiánya, a kevés kereset és az alacsony keresettségi index mind nemkívánatos hatást gyakorol a „szakember-utánpótlásra” (a továbbtanulási aspirációk gyöngé volta miatt), valamint megnehezíti a pályán való elhelyezkedést is (pályaszocializáció, pályaidentifikáció). Ezzel szemben a szállodák, hotelek, fitness- és wellnesscentrumok, kórházak és iskolák folyamatosan igényt mutatnak a szakemberekre, noha a szakma ilyen irányba való munkaerőpiaci pozicionálása még nem teljesen kiforrott (Lacza, 2014). A szakemberoktatás azonban igyekszik lépést tartani a folyton formálódó szubdiszciplína legújabb trendjei által diktált fejlődési hullámmal, melyhez állami szinten is társultak törekvések, ezek pedig együttesen

igyekszik lépést tartani a formálódó szubdiszciplína trendjei által diktált fejlődési hullámmal, melyhez állami szinten is társultak törekvések

kihatnak a leendő szakemberek motivációs bázisának alakulására is. A vonatkozó intézkedések körében 2004-ben rendelettel támogatták meg a rekreációval foglalkozó szakemberek elhelyezkedését (157/2004. [V.18.] kormányrendelet; Lacza és Keszei, 2008; Lacza, 2010),

A továbbtanulás – pályaválasztás – pályaaorientáció hármasa igen sokrétű kérdéseket vet fel, melyek végiggondolását a motivációelméleteken alapuló modellek áttekintése is remekül árnyalja, akár a továbbtanulás (pl. Coleman, Hoffer és Kilgore, 1982 alapján Lannert, 2004; Mártonfi, 2003), akár a pályaválasztás (pl. Super, 1980, idézi Német, 2015; Szőke-Miliente, 2018), akár a pályaaorientáció (Sultana, 2008; Borbély-Pecze, 2010; 2013a; Suhajda és Kiss, 2013; Hegyi-Halmos, 2018, 17–19.

o.) kapcsán. Ezekhez társulnak a pályaidentifikációt vizsgáló kutatások (pl. Ritoókné, 2000; Kissné Geosits, 2009), melyek már közvetlenül a pályamotiváció kérdéskörét (pl. Lukács, 2012) analizálják az ön-

determinációs elméletekre (Ryan és Deci, 2000) és a szükségletalapú elméletekre (Maslow, 1943) alapozva.

1. 2. Pályamotiváció-vizsgálatok a sportszakemberek körében

Nemzetközi folyóiratokban több kutatás (Grimaldi-Puyana és mtsai., 2018; Durhan, 2019; Abós és mtsai., 2019; Aziz és mtsai., 2020; Beloševic és Feric, 2022; Ayyildiz, Suveren és Arslan, 2024) irányult a rekreációval és leisure-rel kapcsolatos motivációk

feltérképezésére, azonban ezek elsősorban a szabadidő aktív eltöltésével kapcsolatos motívációkra fókuszáltak,¹ és azzal kapcsolatban dolgoztak ki mérési módszereket (SMS, EMS, EMI, MPAM, MPAM-R, POSQ-E stb.). Elméleti megközelítésben leggyakrabban a szabadidős fizikai aktivitást kutatják. Ez két nagy kutatási területet jelent: a szabadidős struktúra kialakításával kapcsolatos kérdőíves felméréseket, illetve a motíváció-elméletekre épülő szabadidős tevékenységek fogyasztása mögött megbújó motívációs bázisok feltérképezését (Zizzi, Keeler és Watson, 2006; Rogers, Morris és Moore, 2008; Lavigne és mtsai., 2009; Puente és Anshel, 2010).

A rekreációval kapcsolatos pályamotíváció-kutatások egy csoportja a munkával való elégedettség, a motíváció, a teljesítmény és a szolgáltatás színvonala közötti kapcsolatokat vizsgálja. A munkával való elégedettség igen fontos szubjektív, érzelmi változó, amelynek szerepét sokszor kisebbre értékelik, mint amekkora valójában. Grimaldi-Puyana és munkatársai 2018-as spanyolországi kutatásukban a testnevelési és sporttudományi diplomával rendelkező szakemberek munkával való elégedettségét hasonlította össze különböző munkaterületeken (oktatás, menedzsment, fitnesz/egészség, edzés/teljesítmény, egyéb). A 974 főből álló mintán végzett kutatás a Herzberg-elmélet és a Warr-féle munkával

való elégedettség skálája alapján zajlott.

A kutatás megállapította, hogy különbségek figyelhetők meg a testmozgással és sporttudományokkal foglalkozó munkavállalók között a munkával való elégedettségben a különböző szakmai területek (tanítás, vezetés, fitnesz, edzés / magas teljesítmény és egyéb területek) szerint. Az eredmények alapján a menedzsmentben és oktatásban dolgozók voltak a legelégedettebbek a munkájukkal, míg az egészség/fitnesz terepein és egyéb területeken dolgozók inkább közömbösek voltak. A fizetéssel kapcsolatban általánosan alacsony elégedettséget tapasztaltak a kutatók, míg a munkamódszer megválasztása feletti szabadságot és a változatos feladatokat pozitívan értékelték. Az eltérések okaként a kutatók főként a munkakörnyezetet, és nem az egyéni motívációk hatásait határozták meg. A kutatás hasznos alapként szolgálhat

a menedzsmentben és oktatásban dolgozók voltak a legelégedettebbek, míg az egészség/fitnesz terepein és egyéb területeken dolgozók inkább közömbösek voltak

az emberi erőforrás menedzsmentjének fejlesztéséhez és további összehasonlító elemzésekhez (Grimaldi-Puyana és mtsai., 2018).

Kutatók egy jóval kisebb csoportja vizsgálta a pályamotíváció természetét a különböző sporttudományi képzésben részt

vevő hallgatók, illetve végzetek körében. Ilyen Abós és munkatársai (2019) kutatása, melyben 107 általános iskolában oktató testnevelő motívációs profilja került négy kategória alapján azonosításra: *viszonylag motiválatlan, kis mértékben motivált,*

¹ A free time az egész időmennyiség, amely legalább olyan értelemben kötetlen, hogy nem köti a munka kötelezettsége, azaz a társadalomilag és a fiziológiailag kötött idő felett van. A leisure viszont minőségileg meghatározott, az önmegvalósulás és önmegvalósítás, a szabadság és a „flow” birodalma, vagyis az igazi mai értelemben vett szabadidő, melyben a rekreáció meg tud valósulni (Nádori, Gáspár, Rétsági, Szegterné, Woth, és Gáldi, 2011 idézi Révész és mtsai., 2015, 31. o.).

viszonylag autonóm módon motivált, autonóm módon motivált. Az öndeterminációs elméleten alapuló kutatás rávilágított arra, hogy a munkával kapcsolatban az autonóm módon motiváltak voltak a legnagyobb mértékben elégedettek, valamint az érzelmi kimerültségük a pályán alacsonyabb szintet mutatott. Fontos azonban megjegyezni, hogy a *viszonylag* autonóm módon motiváltak sem maradtak el túlzott mértékben a fenti eredménytől – ami *Abós* és munkatársai (2019) kutatása jól illusztrálja, hogy nem csupán a motiváció mértéke, hanem annak minősége, vagyis forrása is kulcsfontosságú a szakmai elégedettség és a hosszú távú pályán maradás szempontjából. A vizsgálat során az *autonóm módon motivált* testnevelő tanárok – akik belső indíttatásból, saját érdeklődésük és értékeik mentén végzik munkájukat – magasabb elégedettségi szintet és alacsonyabb érzelmi kimerültséget mutattak. Ugyanakkor azok, akik csak *viszonylag autonóm módon motiváltak* voltak, vagyis motivációjuk részben kontrollált okokból – például külső elvárásoknak való megfelelés, jutalom, elismerés vagy büntület elkerülése – fakadt, már kevésbé kedvező eredményeket mutattak, még ha motivációs szintjük magasnak is tűnt.

A kontrollált ok tehát ebben az esetben olyan külső vagy belső nyomást jelent, amely nem a személy belső meggyőződéséből ered, hanem valamilyen elvárásnak való megfelelési kényszerből fakad. Ez a fajta motiváció kevésbé fenntartható, hosszú távon pedig akár kiégéshez is vezethet, még akkor is, ha kezdetben magas szintű

elköteleződés látszik. *Abós* kutatása tehát alátámasztja azt a gondolatmenetet, hogy nem elegendő nagy mértékben motiváltnak lenni – az is számít, hogy miért vagyunk motiváltak, és a kontrollált indítékok hosszú távon nem biztosítanak stabil pályaidentitást vagy elégedettséget.

Az empirikus kutatások egy szűkebb keresztmetszete az öndeterminációs elméleten (*Ryan és Deci*, 2000) alapul, és ennek mentén kategorizálja különböző irányú motivációtípusokba az egyetemi hallgatók vagy a gyakorló pedagógusok pályamotivációját. Ezek közül a legelterjedtebbek azok, amelyek a Fit-Choice Scale alapján 20 alcsoportba osztják a pályamotivációt (*Watt és Richardson*; 2012, *Paksi* és mtsai., 2015), azonban találhatóak olyan kutatások (pl. *Abós* és mtsai., 2018) is, melyek ennél keve-

sebb kategóriát képeznek.

Szőke-Miliente (2018) *Maslow* (1943, 2003) motivációs elméleteiből kiindulva vizsgálja a pedagógusok pályamotivációját egy átfogó szekunder forráselemzésben.

a portfólióírás
kötelezettsége, majd szokássá,
rendszeressé válása
hat az öndeterminációra

Véleménye szerint az ún. deficietszükségletek kielégítése mellett a létszükségletek kielégítése fogja biztosítani a pedagógus pályamotiváció fenntartását, és közvetve a környezet számára is minőségi értékátadás hosszútávú létrejöttét. Kutatásaira alapozva párhuzamot von a pedagógusok pályamotivációinak eredője és *Allport* (1980) funkcionális motivációelmélete között, melyre példaként hozza, hogy a portfólióírás kötelezettsége, majd – a pedagógus-életpályamodell fokozataiban való ugrás feltételeként – szokássá, rendszeressé válása hat az öndeterminációra. *Szőke-Milientéhez* hasonlóan (2018) *Moreira* és

munkatársai (2002), valamint *Spittle* és munkatársai (2014) szintén az öndeterminációs elméletek helytállóságára hívják fel a figyelmet a testnevelőtanárok ambíciói mögött húzódó pályamotiváció és a sportpályaválasztás, illetve a specializáció kapcsán.

A pályamotiváció-kutatások többsége egyetért abban, hogy a pályaválasztást legnagyobb mértékben az intrinzik (belső) motiváció befolyásolja. Ezt több nemzetközi és hazai tanulmány is megerősíti (*Scott, Cox és Dinham, 1999; Andrews és Hatch, 2002; Prather-Jones, 2011; Ashiedu és Scott-Ladd, 2012; Paksi és mtsai., 2015*). E kutatások szerint azok a személyek, akik belső érdeklődés, értékalapú elköteleződés vagy személyes hivatástudat mentén választanak pályát, nagyobb elégedettségről és hosszabb pályán maradásról számolnak be.

Ugyanakkor a pályamotiváció fogalmának pontos meghatározása nehézségekbe ütközik. Ennek oka, hogy a kutatók eltérő terminológiát használnak, és a motivációt befolyásoló tényezők összetett, egymással átfedő rendszert alkotnak. Ennek következtében eltérnek az álláspontok abban is, hogy mely tényezők játszanak domináns szerepet a pályamotiváció formálásában. A különbségek nemcsak az értelmezési keretekben, hanem az alkalmazott elméletek között is megfigyelhetők – ezek az elméletek gyakran nem illeszkednek egymáshoz, és jelenleg nem áll rendelkezésre egységes, általánosan elfogadott modell. Különösen megosztottak a vélemények a társadalmi státusz és a pályaválasztási motiváció közötti kapcsolat tekintetében. Egyes kutatók szerint egyenes arányosság figyelhető

meg, vagyis minél magasabb a család anyagi helyzete és társadalmi státusza, annál nagyobb a fiatal véleményformáló képessége, önbizalma, és annál inkább képes tudatos, önazonos pályaválasztásra. Mások viszont fordított arányosságot feltételeznek, azaz úgy vélik, hogy alacsonyabb státusz esetén nagyobb súllyal esnek latba a belső motivációs tényezők, mivel a külső ösztönzők (pl. presztízs, jövedelem) korlátozottabb mértékben elérhetők. Abban azonban széles körű egyetértés mutatkozik, hogy a pályaválasztást számos tényező együttesen befolyásolja. Ezek közé tartozik az egyén értékrendje, pozitív tapasztalatai, képességei és készségei, attitűdje, valamint a választott pálya társadalmi megítélése és jövedelmi kilátásai. Emellett a szocializációs közegek – például a család, az iskola vagy a kortársak –

s szerepe is meghatározó lehet. A motivációkutatók keretét ugyanakkor szinte minden modellben három fő motivációs irány adja: belső, külső motiváció, illetve amotiváció (a motiváció hiánya).

Ez a hármasság hazai kutatásokban is jól érvényesül, és megbízható alapot nyújt a pályaválasztási folyamat komplex elemzéséhez.

Ublár és munkatársai (2016) *testnevelőtanár osztatlan képzésben* részt vevő hallgatók pályaválasztását vizsgálva megállapították, hogy a pályamotivációban leginkább a sport (a sportszakma) iránti szeretetet a motiváció forrása, ezt pedig a tanári hivatástudat, valamint a gyerekek szeretete követi. Rávilágítanak arra is, hogy az elsődleges motiváció a képzés során végig fennmarad. A szakmai jövőképpel kapcsolatosan az

úgy vélik, hogy alacsonyabb státusz esetén nagyobb súllyal esnek latba a belső motivációs tényezők

alanyok háromnegyede maradt elhivatott, és vélte úgy, hogy a szakmában szeretne maradni, viszont az előzetes becsléseik alapján jóslott pályán eltöltött idő és a jövőbeni tervek erős negatív korrelációt mutattak. A disszonancia oka a méréshez közeli időpontban megváltoztatott képzési rendszerben kereshető.

Paksi és munkatársai (2015) gyakorló pedagógusokat vizsgáló reprezentatív kutatásuk eredményeire alapozva megállapították, hogy mind a külső, mind a belső motívációval rendelkezők között fellelhető egyéni, illetve konkrétan a munkához, pályához köthető motíváció is. Kutatásuk során egy szisztematikus áttekintéssel négy csoportra osztották a pályamotíváció lehetséges forrásait: (1) individuális belső motívációk; (2) munkához köthető belső motíváció; (3) individuális külső motíváció; (4) munkához köthető külső motíváció. Eredményeikből jól kiolvasható, hogy a pedagógusfoglalkozások mind a társadalmi, mind az anyagi megbecsültséget illetően

alacsony presztízsűnek tekinthetők – noha a szakma társadalmi megítélése magasabb pontszámokat kapott, mint az anyagi megbecsültség. Megállapítást nyert, hogy a pályaválasztási döntés összefüggést mutat a percepcióval a középiskolások pályamegítélése kapcsán, míg a társadalmi presztízszen kívül a jövedelem és az anyagi lehetőségek kedvezőtlenége erős demotiváló tényező. Pozitívumként egyértelműsíthető a szakmához társuló öröm és az állásbiztonság. Ezt kiegészítve feltételezik, hogy a külföldi munkavállalás lehetősége is hatást gyakorol a pályamotívációra.

További kutatások is a munkához köthető külső motívációkra helyezik a hangsúlyt a pályaválasztás determinánsait vizsgálva. Ezen belül a tanulás során szerzett pozitív tapasztalatra (*McCray, Sindelar, Kilgore és Neal*, 2002; *Szebedy*, 2005; *Barmby*, 2006; *Berger és D’Ascoli*, 2012; *Kilinc, Watt és Richardson*, 2012), a vélt munkáltatói elvárásokra (*Chrappán*, 2012), a pályakezdéssel járó munkaterhekre és a munkakörülményekre (*Manuel és Hughes*, 2006), a munkahelyi légkörre (*Kocsis*, 2002); a pályaidentifikációra (*Barmby*, 2006; *Perrachione és Petersen*, 2008) vagy a másodlagos karrierút jelenségére (*Andrews és Hatch*, 2002; *Kocsis*, 2002; *Jenkins, Reitano és Taylor*, 2011; *Chrappán*, 2012 [idézi *Paksi és mtsai.*, 2015]; *Junghans*, 2024) helyezik a hangsúlyt. A kutatások a

szerzett pozitív tapasztalat kapcsán rávilágítanak arra is, hogy minél korábbi a követett minta, annál erősebb hatást gyakorol a pályamotívációra és a későbbi pályavitelre (*Pócsik*, 2015).

További tanulmányok árnyalják a sport-szakemberek, a rekreáció mint szakma és a motíváció közötti kapcsolatokat számos aspektusból, azonban jól látható, hogy a pályára készülők és a pályán lévő rekreációs szakemberek motívációja, valamint az ezek mögött húzódo hatásmechanizmusok között még nem voltak párhuzamot. Felmerül tehát a kérdés, hogy milyen bemeneti pályamotívációkkal rendelkeznek a leendő a szakemberek, valamint hogyan változik (változik-e) a képzés és az azon belül szerzett munkatapasztalat, illetve e kettő milyen hatással van a hallgatók pályamotívációjára.

felmerül tehát a kérdés, hogy milyen bemeneti pályamotívációkkal rendelkeznek a leendő a szakemberek

2. CÉLMEGHATÁROZÁS

Jelen empirikus kutatás elsődleges célja megvizsgálni, hogy mi lehet az oka a rekreációs végzettségű hallgatók magas arányú pályaelhagyásának a pályamotiváció tükrében. Ezért a kutatás tárgya a rekreáció szakos hallgatók pályamotivációja *egy választott egyetem első-, másod-, és harmadéves nappali és levelező tagozatos hallgatóinak körében.*

Ezek alapján a kutatás a következő hipotézisek igazolására vagy megcáfolására tesz kísérletet:

H1: Feltételezzük, hogy a rekreáció szakos hallgatók idegennyelvi kompetenciája a legtöbb esetben nem éri el a társalgási (középfokú, B2) szintet.

H2: Feltételezzük, hogy a harmadéves rekreáció szakos hallgatók pályamotivációja magasabb átlagértéket vesz fel, mint a másod- vagy az elsőéveseké.

H3: Feltételezzük, hogy az amotiváció és az elhelyezkedési lehetőségek között egyirányú kapcsolat figyelhető meg.

H4: Feltételezzük, hogy a nagyobb külső motivációval rendelkező hallgatók motivációs bázisának háttérben leginkább a presztízsmotiváció áll.

2. 1. Anyag és módszer

A kvantitatív adatfelvételhez használt eszköz alapjául *Richardson és Watt* (2006) nyolc

különböző országban a pályakezdők körében végzett kutatása szolgált. A szerzőpáros a FIT-Choice-skála pályaképpel kapcsolatos kérdésblokkja mentén elemezte a pedagóguspálya percepcióját. Jelen kutatás alanyaihoz való illeszkedés érdekében első lépésben a kérdőív rekreáció szakos hallgatókra történő adaptációja történt meg. Fontos megemlíteni azonban, hogy az adaptáció nem jelentette a kérdőív validálását egyben. Az adaptáció szinte minden esetben egy szócserevel valósult meg, melynél a „tanár, tanít” szavakat a „rekreációs szervező/rekreációs szervezés” váltotta fel. Az attitűdvizsgálatnál az egyes

szempontok fontosságának megítélését egy 1-től 7-ig terjedő skálán kellett a hallgatóknak jelölniük, ahol „1 = egyáltalán nem fontos”, „7 = nagyon fontos” szempont volt a pályaválasztásában.

A pályamotivációt vizsgáló kérdőívet az Oktatási Hivatal Felsőokta-

tási Elemzési Főosztálya által megalkotott központi kutatási módszertan alapján összeállított *DPR (Diplomás Pályakövetési Rendszer) 2020* kérdőív általános szociodemográfiai kérdései egészítették ki. A *DPR 2020* kérdőív szociodemográfiai része a felsőoktatási végzettségű válaszadók alapvető társadalmi és demográfiai jellemzőit vizsgálta. Ebbe beletartozott az életkor, a nem, a családi állapot, a gyermekszám, a szülők iskolai végzettsége, valamint a válaszadó lakóhelye és származási régiója. Az adatok felvételének célja, hogy megértsük, hogyan befolyásolják ezek a tényezők a diploma utáni munkaerőpiaci elhelyezkedést, kereseti viszonyokat és továbbtanulási terveket.

hogy megértsük,
hogyan befolyásolják ezek a
tényezők a diploma utáni
munkaerőpiaci elhelyezkedést,
kereseti viszonyokat és to-
vábbtanulási terveket

A szociodemográfiai háttér felmérése lehetővé teszi az oktatási és munkaerőpiaci folyamatok társadalmi egyenlőtlenségeket generáló és egyéb tendenciáinak azonosítását.

A kapott adatok tisztítása és redukciója Excel 2016, míg az adatok kiértékelése SPSS 16 program segítségével történt. Az eredmények közötti összefüggésvizsgálatokhoz Pearsons-féle korrelációvizsgálat, chi-négyzet próba, keresztábra-elemzés, valamint független minta T-próba került elvégzésre, ahol a szignifikanciaszintet 0,05-nél állapítottuk meg.

A vizsgálat nem valószínűségi, kényelmi (szakértői) mintavétellel történt, alkalma szerint keresztmetszeti volt, az adatok felvételére a

2020/21 tanév őszi szemeszterében került sor. A mintát az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem nappali és levelező tagozatos rekreáció szakos hallgatói ($n = 72$) adták. A minta 42%-át férfiak, 58%-át nők alkották. Az átlagos életkor 23,67 év volt ($SD = \pm 6,77$); a legfiatalabb kitöltő 18, a legidősebb 44 éves volt. A mintát alkotó személyek döntő többsége (61%) nappali tagozatos hallgató volt, a fennmaradó 39%-uk levelező tagozaton tanult. Az elsőévesek a minta 35%-át alkották, a másodévesek mindössze 22%-ot öleltek fel, míg a harmadév képviseltette legnagyobb elemszámmal magát a mintában, mely 43%-ot tett ki.

3. EREDMÉNYEK ÉS MEGBESZÉLÉS

A hallgató idegen nyelvi tudása alapján az angol kapta a legmagasabb átlagértéket (3,6), melyet a német (2,3) követett. A franciát (1,1) az olaszt (1,1), a spanyolt (1,09) és az orosz (1,07) a többség egyáltalán nem ismeri. Az angol nyelv esetében az alanyok 29,17%-a jelölte meg a „nagyon jól ismeri”

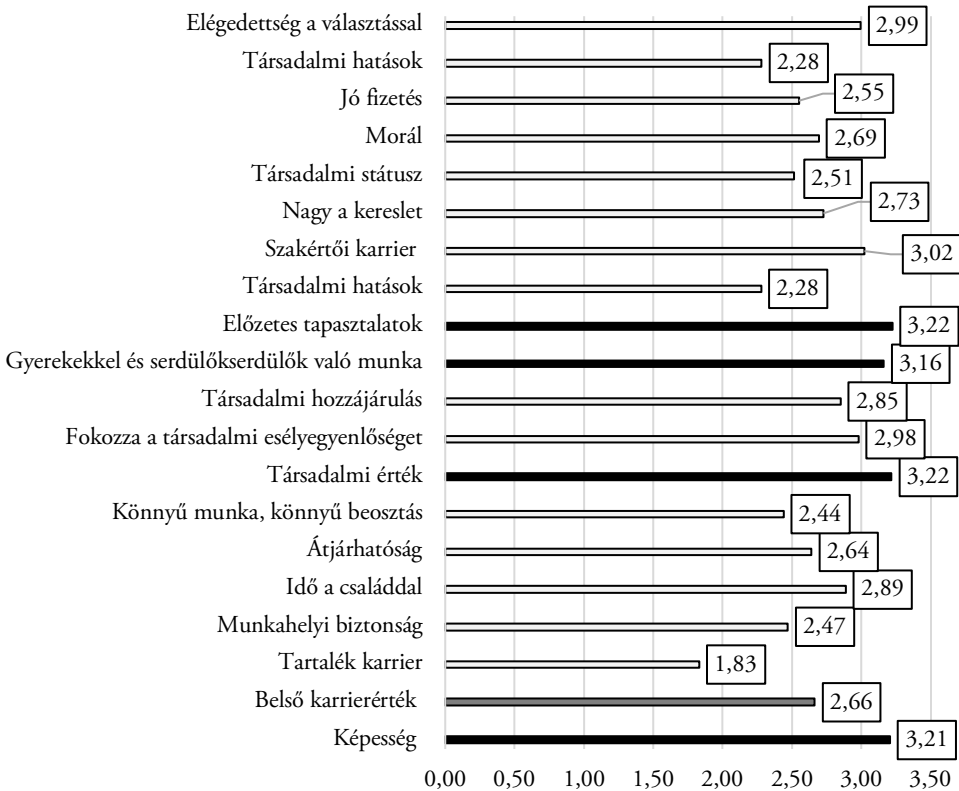
kategóriát, 27,78%-uk 4-es szintre, 23,61%-uk 3-asra, 12,5%-uk 2-esre, 5,55%-uk 1-esre értékelte nyelvismeretét. Németből, amely a második legismertebb nyelvnek számított, mindössze 6,94%-uk értékelte jó-ra a tudását, 18,05%-uk közepes értéket jelölt. A legtöbben (45,83%-os

arányban) elégséges szinten ismerik ezt a nyelvet, 29,16%-uk pedig egyáltalán nem ismeri. A franciát és az olaszt 2,77%-uk közepes, 4,16%-uk elégséges szinten; a spanyolt 1,39%-uk közepesen, 5,55%-uk elégségesen, az orosz (2,77%-uk közepesen, 1,39%-uk elégségesen) beszéli.

A vizsgált minta pályával kapcsolatos motivációinak átlaga minden motivációdimenzió esetében 2-es és 3-as értéket kapott a hét fokozatú Likert-skálán, mely nem mondható túl magasnak.

1. ÁBRA

Pályával kapcsolatos motivációtípusok átlagértékei 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán (n = 72)



FORRÁS: saját szerkesztés

A legmagasabb átlagot az 1. ábra alapján a gyermekek és serdülők jövőjének formálása, valamint az előzetes tapasztalatok szolgáltatták 3,22-es átlagértékkel, melynek szórása 0,01 és 0,02 között volt. Ezt követte az előzetes tapasztalatok ($3,22 \pm 0,20$), majd a képességekből fakadó motiváció ($3,21 \pm 0,09$) végül pedig gyerekekkel/ serdülőkkel történő munka ($3,16 \pm 0,21$). A szakma kapcsán tehát a válaszadók kiemelten fontosnak tartják a gyermekek jövőjének formálását, a

korábbi gyakorlati tapasztalatokat és a személyes képességeket. Ez arra utalhat, hogy a társadalmi és személyes motivációs faktorok is fontos szerepet játszanak a döntésükben. Az utolsó helyen egyértelműen a tartalék karrier áll ($1,83 \pm 0,51$), melyet alig 0,5 százalékkal előztek meg a társadalmi hatások ($2,88 \pm 0,04$). Az eredmények alapján a rekreációs szakma nem tűnik egy „tartalék” (fallback) karriernek, vagyis a válaszadók többsége feltehetően nem

szükségmegoldásként választja. Emellett a munkahelyi biztonság nem kapott kiemelkedően magas értéket, ami arra utalhat, hogy az állásstabilitás nem elsődleges motiváció. Érdekes, hogy a jó fizetés és a nagy kereslet nem befolyásolja annyira a motivációt, mint mondjuk a serdülőkkel és gyerekekkel történő munka.

Amennyiben korrelációelemzéssel vizsgáljuk a különböző dimenziókat, különböző erősségű pozitív kapcsolatok fedezhetők fel. A legerősebb kapcsolat ($r = 0,85$) a „szereitek rekreációs szervezéssel foglalkozni” és a „mindig is rekreációs szakember akartam lenni” állítások között mutatkozott, ami a belső pályamotiváció mély összefonódását jelzi. A „jó döntés volt rekreáció szakra menni” és az „elégedett vagyok a rekreációs pálya választásával” itemek között szintén erős korreláció áll fenn ($r = 0,77$), ami arra utal, hogy a tudatos pályaválasztás összefügg a későbbi elégedettséggel. A „mindig is rekreációs szakember akartam lenni” és az „érdekel a rekreációs szervezéssel kapcsolatos munka” válaszok közötti kapcsolat ($r = 0,76$) tovább erősíti az elhivatottság jelentőségét. Emellett a „szereitek rekreációt szervezni” és az „érdekel a rekreációs szervezői munka” közötti korreláció is magas ($r = 0,71$), ami megerősíti, hogy a rekreációs pálya iránti belső motiváció egy koherens, jól elkülöníthető motivációs dimenziót alkot.

Amennyiben a társadalmi és a személyes értékekből fakadó motivációkat hasonlítjuk össze, megállapítható, hogy a válaszadók számára fontos, hogy a munkájuk a közöség javát is szolgálja (társadalmi

hozzájárulást tegyen) egyen, például a gyerekek jövőjére vagy a társadalmi egyenlőség növelésére. Erős pozitív korreláció figyelhető meg a „gyermekek jövőjének formálása” és a „társadalmi hozzájárulás” dimenziók között ($r = 0,65$), ami arra utal, hogy akik számára fontos a gyermekek fejlődésének segítése, azok általában társadalmilag is értékesnek érzik a rekreációs munkát. A „társadalmi egyenlőség előmozdítása” szintén erősen kapcsolódik ezekhez ($r = 0,65$), jelezve a közösségi értékek közötti szoros kapcsolatot. A „gyermekekkel való munka” és „korábbi élmények, tapasztalatok” közötti korrelációk ($r = 0,56$) azt mutatják, hogy a saját élmények befolyásolhatják a gyerekekkel való munka iránti elköteleződést. A „társadalmi befolyás” viszonylag gyenge korrelációt mutatott a többi dimenzióval ($r < 0,3$), ami arra utalhat, hogy ez inkább külső, nem motivációs alapú tényezőként jelenik meg.

A szakmai elvárások és a munkaerőpiaci eredmények összehasonlításával feltételezhető, hogy a rekreációs pályát szakmailag igényesnek tartják, de a társadalmi státusz értéke közepes, ami azt sugallja, hogy a szakma ilyenén megbecsültsége nem kiemelke-

a munkahelyi biztonság nem kapott kiemelkedően magas értéket, ami arra utalhat, hogy az állásstabilitás nem elsődleges motiváció

dően magas. Amennyiben összefüggésvizsgálatot végzünk, megállapítható, hogy a morál dimenziója – vagyis a pályához fűződő erkölcsi megbecsülés és elhivatottság – különösen erősen korrelál a magas szakmai elvárások érzékelésével ($r = 0,61$), illetve a társadalmi státusz megítélésével ($r = 0,61$). Ez azt jelzi, hogy akik a rekreációs pályát kihívást jelentő és társadalmilag elismert tevékenységnek tartják, azok jellemzően erkölcsi

szempontból is pozitívan viszonyulnak hozzá.

Emellett a jó fizetésre vonatkozó elvárás és a morál ($r = 0,55$), illetve a társadalmi státusz ($r = 0,63$) között is jelentős kapcsolat mutatkozott, ami a külső elismerés és anyagi megbecsülés iránti igény együttes jelenlétét tükrözi. A pálya szakértői jellege ugyanakkor inkább elkülönülten értelmeződik, mivel a hozzá tartozó itemek csak mérsékelt kapcsolatot mutattak más hiedelmekkel (átlagosan $r \approx 0,40$).

Amennyiben a kapott eredmények szórási mutatóit elemezzük, a legalacsonyabb értékek azt jelzik, hogy a válaszadók szinte egyöntetűen egyetértenek a rekreációs szakmai tevékenység társadalmi relevanciájú hozzájárulásának fontosságával és a munkabiztonság viszonylag alacsony értékelésével. A legalacsonyabb szórást a morál (SD:

0,59), a gyermekekkel való munka (SD: 0,63), valamint a belső karrierérték (SD: 0,66) mutatta. Ezzel szemben a legmagasabb szórási értékek alapján jól látható, hogy a válaszadók eltérően értékelik a belső karrierértéket és a fizetést, ami azt sugallja, hogy ezeket a tényezőket különböző tapasztalatok és preferenciák befolyásolják. A legnagyobb szórást mutató itemek között szerepelt a visszalépési lehetőségként értelmezett pályaválasztás (SD: 1,06), a rekreációs pályáról való lebeszélés dimenziójának három eleme (SD: 1,08; 1,13; 1,20), valamint a belső karrierérték (SD: 1,03), ami ugyancsak erősen jelzi a hallgatói vélemények megosztottságát e témákban.

Amennyiben tagozatra bontva történik az elemzés, a minta motivációs bázisának jellemzői tovább árnyalhatók, amit az 1. táblázat is bemutat:

1. TÁBLÁZAT

A rekreáció szakos hallgatók pályaválasztását befolyásoló tényezők tagozat (nappali/levelező) szerinti összehasonlítása egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán (átlag és szórásertékek)

	<i>nappali</i>		<i>levelező</i>	
	<i>átlag</i>	<i>szórás</i>	<i>átlag</i>	<i>szórás</i>
<i>Képesség</i>	5,13	0,39	3,36	0,13
<i>Belső karrierérték</i>	6,15	0,10	2,77	0,61
<i>Tartalék karrier</i>	4,19	2,24	1,75	0,38
<i>Munkahelyi biztonság</i>	3,63	1,45	2,47	0,17
<i>Idő a családdal</i>	4,69	0,97	2,86	0,24
<i>Átjárhatóság</i>	5,54	1,22	2,53	0,05
<i>Könnyű munka, könnyű beosztás</i>	5,20	0,95	2,49	0,13
<i>A gyermekek és serdülők jövője (társadalmi érték)</i>	4,97	1,10	3,23	0,09

<i>Fokozza a társadalmi esélyegyenlőséget</i>	2,50	2,03	3,03	0,28
<i>Tegyén társadalmi hozzájárulást</i>	5,29	0,31	2,93	0,16
<i>Munka gyerekekkel és serdülőkkel</i>	4,01	2,15	3,15	0,28
<i>Előzetes tapasztalatok</i>	4,88	0,76	3,13	0,15
<i>Társadalmi hatások</i>	3,85	2,43	2,35	0,17
<i>Szakértői karrier</i>	2,91	0,32	3,03	0,15
<i>Nagy a kereslet</i>	1,96	0,29	2,86	0,14
<i>Társadalmi státusz</i>	2,89	0,41	2,57	0,17
<i>Morál</i>	2,52	0,83	2,76	0,30
<i>Jó fizetés</i>	2,91	0,32	2,59	0,49
<i>Társadalmi lebeszélés</i>	2,79	0,10	2,18	0,14
<i>Elégedettség a választással</i>	2,83	0,43	3,00	0,18

FORRÁS: saját szerkesztés

A nappali tagozatos hallgatók esetében az 1. táblázat alapján a belső karrierérték ($6,15 \pm 0,10$) kapta a legnagyobb értéket a Likert-skálán. A nappali tagozatos hallgatóknál a belső karrierérték és a munka szeretete szorosabban kapcsolódik egymáshoz ($r = 0,82$), miközben mindkettő negatívan függ össze a tartalékkarrier-szemlélettel ($r = -0,42$). Ez empirikusan alátámasztja, hogy számukra a szak nem második opció, hanem hivatás. A levelezős csoportban a fizetési elvárás erősebben korrelál a belső motivációval ($r = 0,56$), azaz a munka szeretetét nem választják el az anyagi megbecsüléstől. Ugyanakkor a fallback-szemlélettel való negatív kapcsolat gyengébb ($r = -0,18$), így náluk kevésbé kizáró ok, ha a rekreációs pályát második karriernek tekintik. A tartalékkarrier-ítemek a nappalisoknál markánsan elkülönülnek a belső motivációs faktortól, míg a levelezősöknél enyhébb az ellentét. Ez arra utal, hogy a már dolgozó, tapasztalt

hallgatók rugalmasabban kezelik a pályaválasztást. A nappali tagozatos hallgatók tehát sokkal fontosabbnak tartják a belső motivációt, a munkájuk szeretetét, illetve többen tartják a *rekreációs szakember* pályát egy másodlagos, tartalék karriernek, míg a levelezős hallgatóknál ez kevésbé meghatározó.

Ezt követi az átjárhatóság ($5,54 \pm 1,22$), valamint a társadalmi hozzájárulásért történő cselekvés ($5,29 \pm 0,31$). Így az is látható az eredményekből, hogy a pályát ők rugalmasabbnak és könnyebben átjárhatónak tartják más területekre, míg a levelezősök motivációjában ez kevésbé jelenik meg. Magas értéket vett még fel a könnyű munka, könnyű beosztás indukálta motiváció ($5,20 \pm 0,9$), mely azt mutatja, hogy a nappali tagozatos hallgatók nagyobb arányban gondolják úgy, hogy a rekreáció mint munka könnyű időbeosztású és kevésbé megterhelő, míg a levelezősök ezt nem így látják. Érdekeség, hogy sem az előzetes

tapasztalatok ($4,88 \pm 0,76$), sem a gyerekekkel és serdülőkkel való foglalkozás nem ért el magas értéket, noha az összesített átlagban az első öt helyen szerepeltek. Mégis magasabb átlagértéket képvisel a gyerekekkel, serdülőkkel való foglalkozás, mint a levelezősöknél, ami arra utal, hogy nagyobb hangsúlyt fektetnek a pálya társadalmi hatására és a gyermekek jövőjének alakítására. Az eredményekből az is kiválik, hogy a nappali tagozatos hallgatók úgy érzik, hogy a rekreációs munka több időt hagy a család számára, míg a levelezős hallgatók ezt kevésbé látják így. Emellett nagyobb biztonsgot látnak a rekreációs pályában, míg a levelezősök kevésbé érzik stabilnak.

A levelezős hallgatók motivációs profilja viszonylag egyenletes; a képességek ($3,36 \pm 0,13$), a gyermekek jövőjének formálása ($3,23 \pm 0,09$) és a korábbi tapasztalatok ($3,13 \pm 0,15$) dominálnak, amit a motívumok közti szoros, pozitív kapcsolatok is megerősítenek. A képességek és korábbi tapasztalatok korrelációs értéke $r = 0,40$, míg a gyermekek jövője és korábbi tapasztalatoké $r = 0,33$. A tartalékkarrier-motívum ugyanakkor alacsony és erősen heterogén ($1,75 \pm 0,38$), és negatív erősközepeskapcsolatban áll a vezető motívumokkal ($r = -0,36$), jelezve, hogy minél fontosabbnak tartja valaki saját kompetenciáit, annál kevésbé tekinti a pályát tartalékkarriernek. A nappali tagozatos hallgatóknál ehhez képest nagyobbak az átlagok közti különbségek, és erősebb az ellentét a hivatás- és a tartalékszemlélet között: a képességek átlaga $3,58$, míg a tartalékkarrieré

csupán $1,42$, a kettő közti korreláció pedig még markánsabban negatív ($r = -0,42$). Ez azt mutatja, hogy a nappali tagozatos hallgatók esetében a magas belső elhivatottság kifejezetten kizárja a másodlagos karrier gondolatát.

Az eredmények alapján a legnagyobb hasonlóságok a társadalmi lebeszélés, a társadalmi esélyegyenlőség növelése, az anyagi megbecsülés, illetve a választással való elégedettség tekintetében mutatkozik meg. Mindkét csoport alacsony értéket adott a fizetésre, de a nappali hallgatók azt valamivel pozitívabban értékelik; valamint hasonlóan érzékelik, hogy a pálya társadalmi megítélése nem a legkedvezőbb. Noha a különbség nem túl nagy, de a levelezős hallgatók valamivel fontosabbnak tartják a társadalmi

egyenlőség növelését. Bizakodásra adhat ugyanakkor okot, hogy bár a nappalisok is viszonylag elégedettek, a levelezős hallgatók valamivel jobban érzik magukat a pályaválasztásukkal kapcs-

latban. A korrelációs vizsgálat alapján a társadalmi lebeszélés esetében $r = 0,87$, a társadalmi egyenlőség értékelésénél $r = 0,90$, a fizetéssel kapcsolatos megítélésnél $r = 0,83$, míg a választással való elégedettség dimenziójában $r = 0,88$ érték mutatható ki. Mindez arra utal, hogy bár apró hangsúlyeltolódások előfordulnak, a nappali és levelezős tagozatos hallgatók alapvetően nagyon hasonló módon gondolkodnak ezekről a pályaválasztást befolyásoló tényezőkről.

Évfolyamonkénti bontásban is megvizsgáltuk a mintát. Ennek eredményeit a 2.

táblázat kívánja szemléltetni:

a nappali tagozatos hallgatók úgy érzik, hogy a rekreációs munka több időt hagy a család számára

2. TÁBLÁZAT

A rekreáció szakos hallgatók pályaválasztási motivációit befolyásoló tényezők évfolyamonkénti összehasonlítása egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán (átlag és szóráserőtekek)

	első év		másodév		harmadév	
	átlag	szórás	átlag	szórás	átlag	szórás
<i>Képesség</i>	3,07	0,28	3,15	0,20	3,29	0,24
<i>Belső karrierérték</i>	2,95	0,51	2,79	0,63	2,48	0,76
<i>Tartalék karrier</i>	1,71	0,32	1,85	0,78	1,96	0,71
<i>Munkabelyi biztonság</i>	2,79	0,05	2,21	0,04	2,35	0,19
<i>Idő a családdal</i>	3,02	0,14	2,88	0,00	2,58	0,16
<i>Átjárhatóság</i>	2,76	0,18	2,81	0,47	2,33	0,07
<i>Könnyű munka, könnyű beosztás</i>	2,66	0,31	2,47	0,13	1,97	0,13
<i>A gyermekek és serdülők jövőjének formálása (társadalmi érték)</i>	3,36	0,00	3,38	0,09	2,84	0,04
<i>Fokozza a társadalmi esélyegyenlőséget</i>	3,04	0,23	3,09	0,04	2,63	0,27
<i>Tegyen társadalmi hozzájárulást</i>	3,03	0,05	2,81	0,35	2,60	0,13
<i>Munka gyerekekkel és serdülőkkel</i>	3,13	0,29	3,28	0,16	3,08	0,48
<i>Előzetes tapasztalatok</i>	3,37	0,24	3,23	0,42	3,31	0,29
<i>Társadalmi hatások</i>	2,44	0,16	2,08	0,22	2,00	0,13
<i>Szakértői karrier</i>	3,17	0,12	2,88	0,53	3,13	0,18
<i>Nagy a kereslet</i>	2,77	0,09	2,67	0,29	2,71	0,34
<i>Társadalmi státusz</i>	2,65	0,30	2,29	0,42	2,50	0,55
<i>Morál</i>	2,78	0,31	2,58	0,47	2,72	0,60
<i>Jó fizetés</i>	2,84	0,33	2,28	0,31	2,50	0,71
<i>Társadalmi lebeszélés</i>	2,03	0,09	2,48	0,07	2,25	0,17
<i>Elégedettség a választással</i>	3,29	0,13	2,62	0,56	2,42	0,36

FORRÁS: saját szerkesztés

Az első-, másod- és harmadéves hallgatók eredményeit vizsgálva több fontos tendencia és különbség rajzolódik ki, melyeket a 2. táblázat is szemléltet. Megállapítható, hogy az

elsőéves hallgatók esetében a korábbi tapasztalatok ($3,37 \pm 0,24$) állnak az első helyen, majd a gyermekek és a serdülők jövőjének alakítása ($3,36 \pm 0,00$) következik.

A harmadik helyen a döntéssel való elégedettség ($3,29 \pm 0,13$) áll. Ezzel szemben a tartalék karriertől ($1,71 \pm 0,32$) és a társadalmi lebeszélésből ($2,03 \pm 0,09$) fakadó motiváció van legkevésbé jelen.

A másodéves rekreáció szakos hallgatók esetében a gyerekek és a serdülők jövőjének a formálása ($3,38 \pm 0,09$), a velük való munka ($3,28 \pm 0,16$), az előzetes tapasztalatok ($3,23 \pm 0,49$), és a képesség ($3,15 \pm 0,20$) kapta a legmagasabb átlagértékeket. A tartalék karrier ($1,85 \pm 0,78$) itt is az utolsó helyen áll, azonban a másodéves hallgatóknál a társadalmi hatások iteme ($2,08 \pm 0,22$) is igen alacsony értéket vett fel.

A harmadéves hallgatók tekintetében az előzetes tapasztalatok ($3,31 \pm 0,29$) és a képesség ($3,29 \pm 0,24$) szintén szerepelnek a motivációk között, azonban emellett megjelenik a szakértői karrier ($3,13 \pm 0,18$) is. A gyermekek és serdülők jövőjének a formálása ($2,84 \pm 0,04$), valamint a velük való munka ($3,08 \pm 0,48$) itt is prioritásként jelenik meg, míg a tartalék karrier ($1,96 \pm 0,71$) és a társadalmi hatások ($2,00 \pm 0,13$) jobban felerősödtek a másodévesekhez képest.

Amennyiben az évfolyamok összehasonlítását vizsgáljuk, jól látható, ahogyan a tartalék karrier ($r = 0,18$) évről évre magasabb értéket vesz fel, míg a társadalmi hatásból fakadó motiváció értéke ($r = -0,01$) csökken. Ezzel szemben csökkenő tendenciát mutat a választással való elégedettség ($r = -0,27$), a belső karrierérték ($r = -0,30$), a munkahelyi biztonság ($r = -0,24$), a könnyű munka, könnyű beosztás ($r = -0,41$) és a társadalmi hozzájárulás is ($r = -0,19$). A belső motivációból fakadó belső karrierérték csökkenése (r

$= -0,30$) jelezheti, hogy a hallgatók egyre inkább tisztában lesznek a pályát érintő kihívásokkal. Ezt támaszthatja alá az az eredmény is, hogy az elsőéves hallgatók sokkal elégedettebbek a választásukkal, de ahogy előrehaladnak a tanulmányaikban, az elégedettségük folyamatosan csökken ($r = -0,27$). Ez azt sugallja, hogy az egyetemi évek során egyre inkább tisztában lesznek a pálya nehézségeivel. Ehhez társul, hogy az elsőéves hallgatók jobban hisznek a pálya stabilitásában ($r = -0,24$), míg a másodévesek jelentősen alacsonyabb értéket tulajdonítanak ennek. A harmadéveseknél minimális javulás figyelhető meg, de összességében a biztonságérzet nem túl magas. Bizakodásra adhat okot ugyanakkor, hogy az évfolyamok

előrehaladtával a hallgatók egyre nagyobb önbizalmat mutatnak saját képességeikkel kapcsolatban ($r = 0,03$), ami azt sugallja,

hogy az egyetemi képzés során növekvő magabiztosságot szereznek.

Számos hasonlóság fedezhető fel a kapott eredményekben a társadalmi esélyegyenlőség növelésére ($r = -0,19$), a gyermekek jövőjének formálására ($r = -0,24$), a társadalmi hatásokra ($r = -0,01$), illetve a fizetésre ($r = -0,25$) irányuló motivációs bázisokban. A fizetés megítélése már kezdetben sem kiemelkedő, de az évfolyamok előrehaladtával a hallgatók egyre kevésbé tartják megfelelőnek. Megállapítható az is, hogy a hallgatók hasonló mértékben fontosnak tartják a társadalmi esélyegyenlőség növelését, bár a harmadéveseknél kissé csökken az érték. Továbbá az első és másodévesek nagyon fontosnak tartják a gyermekek jövőjének formálásával kapcsolatos tényezőt, de a harmadéveseknél ebben már jelentős csökkenés

a fizetés megítélése már kezdetben sem kiemelkedő

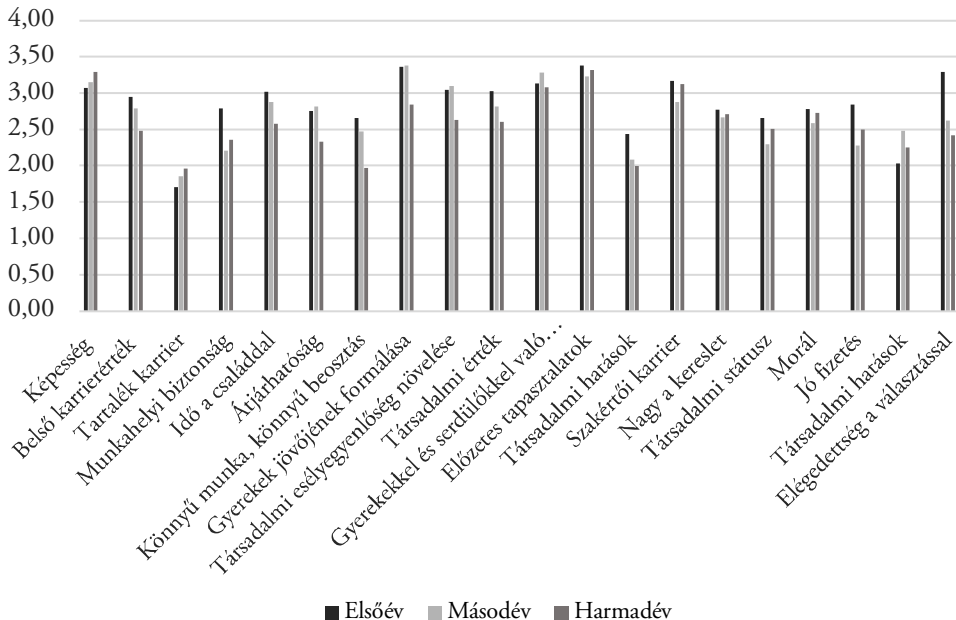
figyelhető meg. Ezen felül a hallgatók nagyjából hasonló szinten érzékelik a társadalmi nyomást és elvárásokat a pályával kapcsolatban.

Jelentős különbségek figyelhetők meg az átjárhatóság ($r = -0,14$), a családdal töltött idő ($r = -0,21$), a könnyű munka – könnyű beosztás ($r = -0,41$), a társadalmi státusz ($r = -0,05$) és a morál ($r = 0,03$) motivációs faktorokban. A másodévesek kissé optimistábbak a szakma átjárhatóságával kapcsolatban, míg a harmadévesek ezt egyre kevésbé érzik lehetségesnek. Emellett az elsőévesek nagyobb rugalmasságot várnak a rekreációs pályától, de az idő előrehaladtával ezt egyre kevésbé látják reálisnak. Ezt támasztja alá a

beosztással kapcsolatos eredmény is, melyből jól kiválik, hogy az elsőéves hallgatók hajlamosabbak azt gondolni, hogy a rekreáció mint munka könnyebb lehet, de a másod- és harmadévesek már kevésbé látják így, valószínűleg a gyakorlati tapasztalatuk gyarapodása miatt. A szakma státuszából és moráljából fakadó motivációs faktorokat megvizsgálva az eredmények alapján az elsőévesek nagyobb elismerést várnak a pályától, de a másod- és harmadévesek ezt egyre kevésbé érzik, melyhez társul a morál folyamatos csökkenése az évfolyamok között, ami a pálya kihívásainak felismerésével magyarázható. A 2. ábra az egyes motivációtípusok évfolyamonkénti változását hivatott szemléltetni:

2. ÁBRA

Évfolyamonkénti motivációtípusok egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán ($n = 72$)



Mivel a vizsgált évfolyamcsoportok mintáinak elemszáma eltérő volt (első év: 25 fő, másodikév: 16 fő, harmadév: 32 fő), ezért független mintás t-próbát végeztünk. A statisztikai elemzés alapjául egy négy dimenzióból – a belső karrierérték, a tartalék karrier, a munkahelyi biztonság és a társadalmi hozzájárulás – képzett összesített változó szolgált. Az elsőévesek és másodévesek közötti összehasonlítás során szignifikáns különbség mutatkozott ($t = 2,44$; $p = 0,024$), amelyhez közepes mértékű hatásnagyság társult (Cohen's $d = 0,62$). A másodévesek és harmadévesek közötti különbség csak 10%-os hibahatár mellett volt szignifikáns ($t = 1,83$; $p = 0,084$), de a hatásnagyság ebben az esetben is közepesnek tekinthető ($d = 0,48$). Az első- és harmadéves hallgatók motivációs mintázata között már szignifikáns különbség volt kimutatható szigorúbb, 99%-os konfidenciaintervallum mellett is ($t = 3,77$; $p = 0,001$), amihez nagy hatásnagyság társult (Cohen's $d = 0,95$). Az eredmények azt mutatják, hogy a motivációs profilok az évfolyamok előrehaladtával statisztikailag is jól mérhető módon változnak.

A kapott eredményekből a 2. ábra alapján jól látható, hogy a nappali tagozatos hallgatók esetében inkább a belső motivációk dominálnak, míg a levelezősöknél a külső motiváció felé tolódik el a pályamotiváció irányultsága. Megállapítható az is, hogy a képességek ($r = 0,03$) és az előzetes tapasztalatok ($r = -0,02$) minden évfolyam esetében megtalálhatóak a legfőbb motivációs bázisban, azonban az összehasonlításból kiderül, hogy a belső motivációk döntő többsége – például a belső karrierérték ($r = -0,30$) – csökkenő tendenciát mutat a harmadik tanulmányi évre, míg a külső

motivációk, mint a tartalék karrier ($r = 0,18$), a jó fizetés ($r = -0,25$) és a könnyű munka ($r = -0,41$) arányukban növekednek. Mindez feltételezhetően egyfelől a hazai elhelyezkedési lehetőségekben, illetve a munkaerőpiac túltelítettségében, másfelől pedig a „könnyű diplomaszerezési lehetőség” reményében eredeztethető a magyar mintán.

A nappali tagozatos hallgatók számára a pálya egy tudatosabb, belső motivációból fakadó választás. Ők a munkát rugalmasabbnak ($r = -0,06$), könnyebbnek ($r = 0,11$), átjárhatóbbnak ($r = 0,08$) és biztonságosabbnak ($r = -0,03$) látják, jobban hisznek a pálya társadalmi hatásában ($r = -0,03$), míg a levelezős hallgatók valamivel pragmatikusabb szemlélettel közelítik meg a szakmát. A nappalisok gyakrabban tartják a pályát tartalék opciónak ($r = -0,15$), míg a levelezősök sokkal inkább tudatos döntésként választják. A levelezős hallgatók sokkal kevésbé tekintik a rekreációs pályát stabil karriernek, és kevésbé tartják rugalmasnak vagy könnyűnek. Viszont a két csoport egyetért abban, hogy a társadalmi megbecsültség alacsony ($r = 0,02$), és a fizetések nem kiemelkedőek ($r = 0,10$). Ez az elemzés arra utal, hogy a nappali tagozatos hallgatók idealistábbak, míg a levelezősök realistábbak a tanári pálya kapcsán.

4. KONKLÚZIÓ

A kutatás elméleti haszna egy pontosabb kép bemutatása az EKKÉ-re járó, leendő szakemberek (hallgatók) rekreáció pályával kapcsolatos motivációját illetően. Ezzel megválaszolásra került az az általános kérdés is, mely a rekreáció szakhhoz kapcsolódó

tényleges ambíciók latolgatásával foglalkozik. Ezen felül gyakorlati haszonként könyvelhető el, hogy egyértelműbbé vált azon akcióterületek azonosítása, melyek igénylik a rendszer „újra- vagy finomhangolását” egy problémamentesebbnek vélhető helyzet megteremtésére mind a képzést, mind az elhelyezkedést illetően az egri képzőhely tekintetében.

A nyelvi kompetenciákat mutató adatokból kiválik, hogy noha a szóban forgó szakma igényli az idegen nyelv társalgási szintű ismeretét, a hallgatók körében nem jellemző a társalgási szintű nyelvtudás a legszélesebb körben ismert nyelvek tekintetében, miközben a válaszadók a motivációs faktorok között a külföldi átjárhatóságnak nagyobb szerepet tulajdonítanak. A legtöbbben angol nyelvtudással rendelkeznek, ami feltehetően a szakra történő jelentkezés beemelési követelményével is összefüggésben van. A nyelvi kompetenciák fejleszthetőségének lehetőségét a szak tekintetében már *Gösi és munkatársai (2021)* is felvetik, rámutatva a képzési rendszer hiányosságaira. A vizsgálatunk első hipotézise, miszerint a rekreáció szakos hallgatók idegen nyelvi kompetenciája a legtöbb esetben nem éri el a társalgási (középfokú, B2) szintet, a legtöbb vizsgált nyelv (német, francia, olasz, spanyol, orosz) esetében igazoltnak tekinthető, míg az angol nyelv esetében elutasítható, mivel a válaszadók több mint fele legalább középszintű tudással rendelkeznek.

A *Paksi és munkatársai (2015)* kutatási eredményeivel történő összehasonlítás alapján a következő megállapítások vonhatók le: a motivációs dimenziók nagyon különböző mértékben fontosak mind a testnevelő tanári szak, min pedig a rekreáció és életmód szak esetében, amit az is igazol, hogy az

egy-egy átlagértékek közötti legmagasabb érték a legalacsonyabb kétszeresét is kiteszi. Amennyiben az alfaktorok átlagainak struktúráját kívánjuk vizsgálni, megállapítható, hogy az első három esetben mindkét csoportnál szerepel a gyermekekkel és serdülőkkel való munka, valamint a jövőjük alakítása. Tehát mindkét csoport esetében kiemelkedő fontosságú a törekvés annak irányába, hogy az adott szakember munkájával pozitív hatást gyakoroljon a társadalomra. Jelentős különbség, hogy a karrier a tanárok esetében magas átlagot ért el, míg a rekreációs szervezőknél a legalacsonyabbat kapta. Mindkét esetben fontos helyen szerepel a képesség és a korábbi tapasztalatok is. A többségükben alacsony szórásértékek arra engednek következtetni, hogy mind a vizsgált pedagóguscsoport, mind a rekreációs szakemberek többnyire egybecsengő és határozott véleménnyel rendelkeznek a pályát illetően. A motivációt illetően mindkét esetben alacsony az értéke a személyes hasznosságának, a családdal töltött időnek, az állásbiztonságnak és a másodlagos karrierútnak. Hasonlóan alacsonyra értékelik a hallgatók e tekintetben a pálya társadalmi státuszát, anyagi megbecsültségét, valamint a pálya lehetséges előnyeit. Kivételt képeznek ez alól a nappali tagozatos hallgatók, akik fontosnak tartják a munka társadalmi státuszát. A döntéssel való elégedettség – az elsőéves rekreáció szakos hallgatók kivételével – szintén nagyon alacsony átlagértéket kapott, *Paksi és munkatársai (2015)* mintájával egybecsengően.

A társadalmi státusz és az anyagi megbecsültség *Uhlár és munkatársai (2016)* eredményeiben is magas értéket képvisel, míg a gyermekek és serdülők jövője és a hivatástudat hasonlóan fontos motivációs faktor

mindkét vizsgált csoport tekintetében. Az eltökéltség változása és a bizonytalanság csökkenése Lukács (2012) eredményeivel ellentétben negatív kapcsolatot igazolt az eltelt képzési idővel. A statisztikai elemzés eredményei szerint az elsőéves hallgatók pályamotivációs szintje szignifikánsan magasabb a harmadévesekénél ($t = -2,044$; $p = 0,046$), míg a másod- és harmadévesek között nem mutatkozott jelentős különbség ($t = -0,206$; $p = 0,838$). Ez az eredmény elmentmond a H2 hipotézisünknek, miszerint a harmadévesek motivációja magasabb lenne, így a hipotézist el kell vetni. A megfigyelések arra utalnak, hogy az eltökéltség a tanulmányok előrehaladtával csökken, és ezzel párhuzamosan a pályával kapcsolatos bizonytalanság erősödhet.

A harmadik és negyedik hipotézisünk vizsgálata során az eredmények alapján gyenge-közepes, egyirányú kapcsolat mutatható ki az amotiváció – azaz a rekreációs pálya másodlagos választásként való kezelése – és az elhelyezkedési lehetőségek megítélése között. A tartalék karrier és a képességek közötti kapcsolat negatív (nappali: $r = -0,42$; levelező: $r = -0,36$), vagyis akik kevésbé érzik magukat kompetensnek, inkább tartják a szakmát másodlagos opciónak. Emellett a tartalék karrier és az évfolyam közötti kapcsolat pozitív ($r = 0,18$), míg a munkahelyi biztonság értékelése csökken az évfolyamok előrehaladtával ($r = -0,24$), ahogy a választással való elégedettség is ($r = -0,27$).

A negyedik hipotézisünkhöz kapcsolódóan a korrelációs eredmények azt mutatják, hogy a külső motivációval rendelkező hallgatók esetében abban a presztízshöz – azaz a társadalmi státuszhoz, a jó fizetéshez és a morálhoz – kötődő tényezők dominálnak. A morál és a társadalmi státusz közötti

kapcsolat erős ($r = 0,61$), csakúgy, mint a morál és a jó fizetés között ($r = 0,55$). A társadalmi státusz és a jó fizetés között is jelentős összefüggés mutatkozik ($r = 0,63$), jelezve a presztízsmotivációk együttes jelenlétét. A levelező tagozatos hallgatóknál a jó fizetés és a belső motiváció közötti kapcsolat is szorosabb ($r = 0,56$), ami arra utal, hogy náluk kevésbé válik el egymástól a külső és belső motiváció. Ezzel szemben a nappalisoknál a belső motiváció és a tartalék karrier közötti negatív korreláció ($r = -0,42$) a hivatásszemlélet kizárólagosságát mutatja. Mindezek figyelembevételével a H3 és H4 hipotézisek empirikusan alátámaszthatók, ugyanakkor további vizsgálatokkal még tovább pontosíthatók a feltárt összefüggések.

Magyar mintán még nem készült rekreáció szakos hallgatók pályamotivációját, képzési rendszerét, hatékonyságát, valamint elhelyezkedési lehetőségeit együttesen vizsgáló kutatás, noha probléma tárgyat képezi a nagyfokú pályaelhagyás, illetve a pályakezdés elmulasztása, valamint a képzés alatti vagy közvetlenül a végzést követő pályamódosítás. Ezen problémák forrásait azonban részleteiben már kezdik felismerni a hazai kutatók, melynek nyomán az utóbbi években atéma-csoport egyre több kutatás (Kós, Bognár és Herpainé Lakó, 2021a; 2021b; Kós, 2021a; 2021b; Magyar és Patakiné Bösze, 2024, 46. o.; Béki, 2025) fókuszába kerül.

Ugyanakkor érdemes felhívni a figyelmet jelen kutatás korlátaira. A kutatás egyik legfőbb korlátja, hogy nem reprezentatív mintán alapul, mivel a vizsgálat kényelmi mintavétellel zajlott, és kizárólag egyetlen intézmény (EKKE) nappali és levelező tagozatos hallgatóira terjedt ki, így az eredmények nem általánosíthatók az országos

rekreáció szakos hallgatói populációra. További korlátozó tényező, hogy a kérdőívben alkalmazott FIT-Choice skálát csupán szószintű módosítással adaptáltuk rekreációs képzésre, pszichometriai validálás nem történt, ami kérdéseket vethet fel az eszköz megbízhatóságát és érvényességét illetően. A keresztmetszeti vizsgálat jellege miatt az eredmények egy időpillanatra korlátozódnak, így nem alkalmasak ok-okozati összefüggések feltárására vagy a motiváció időbeli változásainak követésére. A kutatás további korlátját jelenti, hogy önbeszámoló módszerrel történt az adatfelvétel, ami a válaszadói szubjektivitás, torzítás és a társadalmi elvárásokhoz való igazodás kockázatát hordozza magában. Ezenfelül az évfolyamok eltérő létszáma (elsőév: 25 fő, másodikév: 16 fő, harmadév: 32 fő) szintén torzíthatja a statisztikai összevetések megbízhatóságát. Végül a kérdőív hazai kontextusra történő adaptálása miatt a kutatás eredményei csak korlátozottan vethetők össze nemzetközi vizsgálatokkal. Mindezen korlátozó tényezők ellenére a vizsgálat érvényességét alátámasztja, hogy egy valós, a statisztikai adatokban is megmutató jelenségre – a pályaelhagyásra és a pálya el nem kezdésére – reflektál, és annak feltárását tűzi ki célul egy kvázi első kutatási szakasz keretében.

Noha a fiatalok sokszor nagy ambíciókkal és elvárásokkal érkeznek a képzésbe (melyet az eredmények is igazolnak), mégis feltevődik a kérdés, hogy az elhelyezkedést gátló tényezők között a munkaerőpiac túltelítettsége vagy a szakma ismeretének hiánya szerepel, valamint, hogy mi a teendő a továbbiakban. Ezen problémákra *Lacza* (2014) is rávilágít már egy majdnem tíz évvel ezelőtti, nyolc évet felölelő, képzésre és elhelyezkedésre kiterjedő kutatása során.

Lacza a képzési rendszer átstrukturálódásában és megreformálásában látta és várta a javuló tendenciát, azonban a kutatás óta újabb változás érhető tetten a megújuló Képzési és Kimeneti Követelmények alapján, ami igazolja a rendszerben észlelt problémákat és az azok orvoslására történő kísérletek érvényét.

Megfontolandó a képzés felülvizsgálata is. Noha az amerikai példa a magyar viszonyokra nem teljes mértékben adaptálható, mégis célként fogalmazódhat meg nálunk egy olyan képzés fejlesztése az öt külföldön bevett specializáció (Leisure Studies; Therapeutic Recreation; Recreation and Sport Management / Administration; Outdoor Recreation and Education; Tourism and Recreation) mentén, amely mélyebb tudással felvértezett, a rekreáció egy területén szakmailag magas szinten álló rekreációs szakembereket bocsát ki. Ugyanis ma hazai terepen a specializációk ellenére is inkább jellemző egy általános „polihisztorképzés”, mely általános ismeretekkel ruházza fel a hallgatót, aki azonban mélységében egyik területnek sem szakavatott mestere. Ez azért is elgondolkodtató, mert az elhelyezkedési lehetőségek mind az amerikai, mind a magyar rekreációs szakemberek esetében ugyanazokat a területeket ölelik fel az állami, a forprofit és a nonprofit szektorban egyaránt.

Mindez azonban túlmutat jelen kutatás keretein. A kapott eredmények alapján megállapítható, hogy az egri régióban tanuló leendő szakemberek pályamotivációja mögött húzódozó tényezők feltárása további és mélyebb kutatást igényel a probléma pontos beazonosításához és a javaslatok felülvizsgálatához, pozicionálásához. A további kutatások lehetőséget teremthetnek megvizsgálni az új képzés alakulását és hatásait.

IRODALOM

- Abós, Á., Haerens, L., Sevil-Serrano, J., Morbée, S., Julián, J. A. és García-González, L. (2019): Does the level of motivation of physical education teachers matter in terms of job satisfaction and emotional exhaustion? A person-centered examination based on self-determination theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. **16**. 16. sz. (2839). DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16162839>
- Abraham, M. (2003): *A lét pszichológiája felé*. Ursus Libris Bt., Budapest.
- Allport, G. W. (1985): *A személyiség alakulása*. Gondolat, Budapest.
- Andrews, P. és Hatch, G. (2002): Initial motivations of serving teachers of secondary mathematics. *Evaluation & Research in Education*. **16**. 4. sz., 185–201.
- Ashiedu, J. A. és Scott-Ladd, B. D. (2012): Understanding teacher attraction and retention drivers: Addressing teacher shortages. *Australian Journal of Teacher Education*. **37**. 11. sz., 20–36.
- Ayyıldız Durhan, T., Suveren, C. és Arslan, Y. (2024): Intrinsic leisure motivation and recreation experience preference among individuals attending family life centers. *Annals of Applied Sport Science*. **12**. 3. sz. DOI: <https://doi.org/10.52547/aassjournal.13237>
- Aziz, R. C., Hashim, N. A. A. N., Kunjuraman, V., Nawi, M., Maizana, N., Awang, Z. és Omar, R. N. R. (2020): The role of motivation for the engagement in outdoor recreation: Empirical evidences from higher education students. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*. **17**. 9. sz.
- Barmby, P. (2006): Improving teacher recruitment and retention: The importance of workload and pupil behaviour. *Educational Research*. **48**. 3. sz., 247–265.
- Béki P. (2024): A rekreáció szak létjogosultsága hallgatói vélemények tükrében. In: Kéri, K., Pásztor, E., Kitzinger, A., Kloiber, A., Somogyi, A. és Udvarhelyi, J. (szerk.): *17. Képzés és Gyakorlat Nemzetközi Neveléstudományi Konferencia: Program és absztraktok*. Soproni Egyetem Kiadó, Sopron. [Az oldalszám hiányzik].
- Belošević, M. és Ferić, M. (2022): Contribution of leisure context, motivation and experience to the frequency of participation in structured leisure activities among adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(2), 877. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19020877>
- Berger, J.-L. és D'Ascoli, Y. (2012): Motivations to become vocational education and training educator: A person-oriented approach. *Vocations & Learning*. **5**. 3. sz., 225–249.
- Borbély-Peczé T. B. (2010): A pályatanácsadás szerepének, tartalmának, művelői körének kiszélesedése és pedagógiai fejlesztésének lehetőségei. *Új Pedagógiai Szemle*. **60**. 5–6. sz., 140–143.
- Borbély-Peczé T. B., Gyöngyösi K. és Juhász Á. (2013): Az életút-támogató pályaorientáció a köznevelésben I. *Új Pedagógiai Szemle*. **63**. 5–6. sz., 32–50.
- Chrappán, M. (2012): The possibility of health education in an education-based society: The case of Hungary. In: Taylor, N., Quinn, F., Littlelyke, M. és K. Coll, R. (szerk.): *Health Education in Context: An International Perspective on Health Education in Schools and Local Communities*. SensePublishers, Rotterdam.
- Coleman, J. S., Hoffer, T. és Kilgore, S. (1982): *Public and private schools: An analysis of High School and Beyond, a national longitudinal study for the 1980s*. National Center for Education Statistics, Washington, D.C..
- Durhant, T. A. (2019): A study on the effect of personal values on leisure motivation. *International Journal of Recreation and Sports Science*. **3**. 1. sz., 25–38.
- Gósi Zs., Bárdos Gy. és Magyar M. (2020): *Sokszínű Rekreáció II – Egészségmegőrzés – Életkorok – Képzés*. ELTE PPK – Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Grimaldi Puyana, M., Alcaráz Rodríguez, V. és Sánchez Oliver, A. J. (2018): Job profile and motivation of workers in sports programs with intellectual functional diversity. *Journal of Physical Education and Sport*, *18*(205), 1386–1390.
- Grimaldi Puyana, M., Pérez Villalba, M., Bernal García, A. és Sánchez O., A. J. (2018): Comparative study of job satisfaction in workers with a degree in Physical Activity and Sports Science. *Journal of Physical Education and Sport*. **18**. 3. sz. (supplement issue), 1380–1385.

- Hegyi-Halmos N. (2018): *Mi a pálya? Az iskolai pályaorientáció szerepe és gyakorlata a hazai gimnáziumokban*. ELTE Eötvös, Budapest.
- Jenkins, K., Reitano, P. és Taylor, N. (2011): Teachers in the bush: Supports, challenges and professional learning. *Education in Rural Australia*. **21**. 2. sz., 71–85.
- Junghans, A. (2024): Academic career paths in real estate and facility management – A personal experience report. In: P. Rondeau, E. és Hellerforth, M. (szerk.): *Facilities@ Management: Concept, Realization, Vision – A Global Perspective*. Wiley. 213–221.
- Kılınç, A., Watt, H. M. G. és Richardson, P. W. (2012): Factors Influencing Teaching Choice in Turkey. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. **40**. 3. sz., 199–226. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700048>
- Kissné Geosits B. (2009): *Sport, pályaválasztás és a lelki egészség a nevelés, oktatás területén dolgozó szakembereknél* (Doktori értekezés). Semmelweis Egyetem Nevelési- és Sporttudományi Doktori Iskola.
- Kocsis M. (2002): Tanárok véleménye a pályáról és a képzésről. *Iskolakultúra*. **12**. 5. sz., 66–78.
- Kós K. (2021a): Rekreációs szakos hallgatók motivációvizsgálata. [Paper presented at the 9th National Congress of Young Sport Scientists. Budapest, Magyar Sport Háza, December 3.]
- Kós K. (2021b): Examining the career-related motivations of recreation organisers. [Paper presented at the 2nd International Youth Scientific Conference on Recreation and Leisure, Pécs, University of Pécs, December 3.]
- Kós K., Bognár J. és Herpainé Lakó J. (2021a): Pályamotiváció és egészségmagatartás a szabadidőpedagógus-képzésben. [Paper presented at *HuCER 2021 – Tanuló társadalom. Oktatóskutatás járvány idején*, Online, May 27–28.]
- Kós K., Bognár J. és Herpainé Lakó J. (2021b): Tanulási és pályamotivációk, valamint jövőképek a rekreációs-szervező képzésben. [Paper presented at the 21st National Conference on Educational Sciences, Szeged, November 18–20.]
- Lacza Gy. (2010): Rekreációs szakemberek véleménye képzésükről és elhelyezkedési esélyeikről. *Magyar Sporttudományi Szemle*. **11**. 44. sz., 4–7.
- Lacza Gy. (2014): *A magyarországi rekreációs felsőoktatási képzési rendszer hatékonyságának vizsgálata és aktualizálásának lehetőségei a piaci igények tükrében* (Doktori értekezés). Semmelweis Egyetem, Sporttudományok Doktori Iskola. DOI: <https://doi.org/10.14753/SE.2014.1922>
- Lacza Gy. és Keszei R. (2008): A sport és rekreációs szakemberek elhelyezkedési sikerei a turisztikai animáció területén. *Magyar Sporttudományi Szemle*. **9**. 36. sz., 8–11.
- Lannert J. (2004): *Pályaválasztási aspirációk: A 13 és 17 évesek továbbtanulási aspirációi mögött munkáló tényezők három kistérségben* (Doktori disszertáció). Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, Budapest.
- Lavigne, G., Hauw, N., Vallerand, R., Brunel, P., Blanchard, C., Cadorette, I. és Angot, C. (2009): On the dynamic relationships between contextual and situational motivation toward exercise and physical activity: A longitudinal test of the top-down and bottom-up hypotheses. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. **7**. 2. sz., 147–168. DOI: <https://doi.org/10.1080/1612197X.2009.9671897>
- Lukács F. (2012): Kompetencia, motiváció és pályaválasztási bizonytalanság egyetemi környezetben. *Felsőoktatási Műhely*. **6**. 3. sz., 51–66.
- Magyar M. (2002): *A szállodai animáció pszichológiai és szakmai szempontú bemutatása, elemzése*. Budapesti Gazdasági Főiskola KVIK Kar, Budapest.
- Magyar M. (2003): *Turisztikai animáció*. Budapesti Gazdasági Főiskola KVIK Kar, Budapest.
- Magyar M. (2008): A szállodai animáció helyzete Magyarországon, illetve fejlesztési lehetőségek a külföldi példák tükrében. In: Szalók Cs. (szerk.): *Új kihívások a turizmusban és a szállodaiparban*. BGF KVIK Kar, Budapest. 94–102.
- Magyar M. (2021): A rekreációs képzés történeti áttekintése. In: Gósi Zs., Bárdos Gy. és Magyar M. (2020): *Sokszínű Rekreáció II – Egészségmegőrzés – Életkorok – Képzés*. ELTE PPK – Akadémiai, Budapest.

- Manuel, J. és Hughes, J. (2006): 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*. **10**. 1. sz., 5–24.
- Mártonfi Gy. (2003): A felsőközépfokú oktatás átstrukturálódása. *Iskolakultúra*. **13**. 1. sz., 62–69. Letöltés: <https://www.iskolakultura.hu/index.php/iskolakultura/article/view/19779> (2025. 06. 20.).
- Maslow, A. H. (1943): A theory of human motivation. *Psychological Review*. **50**. 4. sz., 370–396. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McCray, A. D., Sindelar, P. T., Kilgore, K. K. és Neal, L. I. (2002): African-American women's decisions to become teachers: Sociocultural perspectives. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. **15**. 3. sz., 269–290. DOI: <https://doi.org/10.1080/09518390210122845>
- Molanorouzi, K., Khoo, S. és Morris, T. (2014): Validating the physical activity and leisure motivation scale (PALMS). *BMC Public Health*. **14**. (909). DOI: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-909>
- Moreira, H., Fox, K. R. és Sparkes, A. C. (2002): Job motivation profiles of physical educators: theoretical background and instrument development. *British Educational Research Journal*. **28**. 845–861.
- Nádori L., Gáspár M., Rétsági E., H. Ekler J., Szegerné Dancs H., Worth P. és Gáldi G. (2011): *Sportelméleti ismeretek*. Pécsi Tudományegyetem – Szegedi Tudományegyetem – Nyugat-Magyarországi Egyetem – Eszterházy Károly Főiskola – Dialóg Campus – Nordex Kft.
- Német T. (2015): A pályaválasztás és pályaaorientáció vizsgálata egy empirikus kutatás során. *Hadtudományi Szemle*. **8**. 1. sz., 319–340.
- Paksi B., Veroszta, Zs., Schmidt, A. és Vörös A. (2015): *Pedagógus-pálya-motiváció I–II. Egy kutatás eredményei*. Oktatási Hivatal, Budapest.
- Patakiné Bősze J. és Magyar M. (2024): A rekreáció és életmód alapképzés „úttörő” specializációs modellje az ELTE PPK-n. In: Kéri K. és mtsai. (szerk.): *17. Képzés és Gyakorlat Nemzetközi Neveléstudományi Konferencia: Program és absztraktok*. Soproni Egyetem Kiadó, Sopron.
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J. és Petersen, G. J. (2008): Why do they stay? Elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *Professional Educator*. **32**. 2. sz. (n2).
- Pócsik O. (2015): Pedagógusdinasztiák létjogosultsága pedagógus karrierpályák tükrében Magyarországon. *Iskolakultúra*. **25**. 7–8. sz., 102–112.
- Prather-Jones, B. (2011): How school administrators influence the retention of teachers of students with emotional and behavioral disorders. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*. **84**. 1. sz., 1–8.
- Puente, R. és Anshel, M. H. (2010): Exercisers' perceptions of their fitness instructor's interacting style, perceived competence, and autonomy as a function of self-determined regulation to exercise, enjoyment, affect, and exercise frequency. *Scandinavian Journal of Psychology*. **51**. 1. sz., 38–45. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00723.x>
- Révész L., Müller A., Herpainé Lakó J., Boda E. J. és Bíró M. (2015): *A rekreáció elmélete és módszertana 1. A rekreáció kialakulása, története. A rekreáció felosztása*. EKF Líceum.
- Rítókné Á. M. (2015): *Karrieratanácsadás, karrierfejlesztés: Kötelezően előírt területek (törvényrendelet, kormányrendelet, tárcarendelet)*. Educatio.
- Rogers, H., Morris, T. és Moore, M. (2008): A qualitative study of the achievement goals of recreational exercise participants. *The Qualitative Report*. **13**. 4. sz., 706–734.
- Ryan, R. M. és Deci, E. L. (2000): Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. **55**. 1. sz., 68–78. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Scott, C., Cox, S. és Dinham, S. (1999): The occupational motivation, satisfaction and health of English school teachers. *Educational Psychology*. **19**. 3. sz., 287–308.
- Suhajda Cs. J. és Kiss Á. G. (2013): Regionális különbségek a pályaaorientációban. In: Lukovics M. és Savanya P. (szerk.): *Új hangsúlyok a területi fejlődésben*. JATEPress, Szeged. 62–75.

- Sultana, R. G. és Watts, A. G. (2008): Career guidance in the Middle East and North Africa. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. **8**. 1. sz., 19–34. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9136-0>
- Super, D. E. (1980): A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. **16**. 3. sz., 282–298. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Spittle, S. és Spittle M. (2014): The Reasons And Motivation For Pre-Service Teachers Choosing To Specialise In Primary Physical Education Teacher Education. *Australian Journal of Teacher Education*. **39**. 5. sz., 1–25.
- Szebedy T. (2005): A pedagóguspálya sajátosságai és a foglalkozási ártalmak. *Új Pedagógiai Szemle*. **55**. 7–8. sz., 18–32. Letöltés: <https://epa.oszk.hu/00000/00035/00094/2005-07-ta-Szebedy-Pedagoguspalya.html> (2025. 06. 20.).
- Szöke-Milinte E. (2018): A pedagógusok pályamotivációja a nemzetközi gyakorlatban. In: G. Molnár P. és Szöke-Milinte E. (szerk.): *Pedagógiai valóságok*. Pázmány Péter Katolikus Egyetem BTK, Budapest.
- Uhlár Á., Szemes Á. és Tóth L. (2016): Testnevelő tanárjelölt hallgatók vizsgálata a pályaválasztásról alkotott véleményük tükrében. *Testnevelés, Sport, Tudomány*. **1**. 2. sz., 8–19.
- Watt, H. M. G. és Richardson, P. W. (2012): An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice Scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. **40**. 3. sz., 185–197. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700046>
- Zizzi, S. J., Keeler, L. A. és Watson, J. C. II. (2006): The interaction of goal orientation and stage of change on exercise behavior in college students. *Journal of Sport Behavior*. **29**. 1. sz., 1–17.

Habota, I. I. sz., 1983, 27. o.



Hogy a „döglesztő májusi nap” élménye a Habotában móka alapanyagául szolgálhatott 1983-ban, talán már a klímaváltság tudatosodását jelzi. Jött egy érzés; a világ a vesztébe rohan, a nemnövekedés elkészt, pedig még ki sincs találva, és különben sem fog érdekelni senkit. És lesz temu.

De lehet az is, hogy semmi döglesztő nap – itt egy fekete pedagógiai példázatot látunk. A kisdíák a képen nem otthon van; manipulatív pedagógusa hátraültette az osztályban egy függöny nélküli ablakhoz, hogy a falsul felerősített hőhatás eredményeképp

kialakuljanak benne a megfelelő szorongásos zavarok a vakációval kapcsolatban, és így jobban tudjon a tanulásra koncentrálni. Az aljas módszer ráadásul kudarcos, mert a kisdíák most is a nyárra gondol. Csak már boldogtalan is. Eképp a kép valójában iskolakritika.

A két lehetőséget egymásba oltva a 42 éves tréfa üzenetté érik: felnőttek, hagyjátok abba a kitett pszichék hajlítgatását meg a vesztébe rohanást is! Gyertek, szedjünk együtt szemetet, rakjuk rendbe, amit lehet.