

Esélyegyenlőség a felsőoktatásban

Fókuszban a jóllét és a közösség

Pannon Egyetem
Esélyegyenlőségi Bizottság

TARTALOMJEGYZÉK

3 Tanulom magam: ön- és emberismeret

6 A munkahelyi együttműködést segítő erőszakmentes kommunikáció

9 A kultúrák iránti érzékenység

11 Fogyatékkal élő munkatársak

14 A munka és a magánélet egyensúlya

16 Irodalomjegyzék

TANULOM MAGAM: ÖN- ÉS EMBERISMERET

Szerző: Hegyi Ágnes



Az önismeret fejlesztése nem csupán a személyes jóllét kulcsa, hanem mások megértésének és a társas kapcsolatok alakításának is alapfeltétele. A tanulmány arra világít rá, hogyan formálja az énképünket a társas környezet, az attitűdjeink, a torzításaink és a digitális világ új kihívásai.

Az önismeret és az énkép jelentősége

Az önismeret az emberi fejlődés egyik kulcseleme. A saját magunkról szerzett tudás nem csak a személyes fejlődésünket befolyásolja, hanem döntéseinket, cselekedeteinket, kapcsolatainkat is. Az önismereti folyamat során megismerjük képességeinket, korlátainkat, valamint azt is, hogy miként hatunk környezetünkre. Az egyik talán legfontosabb fogalom az énkép, amely az egyén önmagáról alkotott mentális reprezentációja, amely magában foglalja a saját tulajdonságaira, képességeire és társas szerepeire vonatkozó ismereteit. Az énkép dinamikus, folyamatosan alakul a tapasztalatok és a társas visszacsatolások hatására. Az énbemutatás azt a folyamatot jelenti, amely során egy személy megpróbálja befolyásolni mások róla kialakuló benyomását, illetve azt, ahogyan mások őt észlelik és értékelik. Az énbemutatás tudatos és nem tudatos módon is történhet, és célja lehet például a társas elfogadás elnyerése, státusz vagy hatalom megszerzése, illetve a társas kapcsolatok kialakítása és fenntartása. A szelfünk nem statikus, hanem alkalmazkodik a helyzethez. Az emberek tudatosan vagy tudattalanul alkalmaznak énbemutatási stratégiákat mint például megkedveltetés (az egyén kedvességgel a lehető legpozitívabb benyomást akarja kelteni); a példamutatás (erkölcsileg példás képet próbál mutatni); az önreklám (saját teljesítményének hangsúlyozása); az esdeklés (tehetetlenség mutatása, túlzott segítségkérés, önbecsmérlés); megfélemlítés (erőfitogtatással próbál dominanciát elérni).

Attitűdök, attribúciók, torzítások

Az egyén viszonylag tartós pozitív vagy negatív viszonyulását fejezi ki egy személy, tárgy, esemény vagy eszme iránt. Az attitűdök irányt szabnak a viselkedésnek, befolyásolják a döntéshozatalt, és keretet adnak az észlelésnek. Az attitűdök olyan tanult prediszpozíciók, amelyek befolyásolják az egyén válaszreakcióit adott tárgyakkal, személyekkel, helyzetekkel vagy fogalmakkal kapcsolatban. Az attribúció pedig arra a folyamatra utal, ahogyan az emberek magyarázatokat keresnek saját vagy mások viselkedésére. Az attribúció során eldöntjük, hogy egy adott viselkedés belső vagy külső okokból fakad-e. Tehát az egyén megpróbálja azonosítani a viselkedés kiváltó okait. Diszpozicionális (belső) attribúcióról akkor beszélünk, ha a viselkedést az illető személyiségjegyeinek, képességeinek vagy szándékainak tulajdonítjuk. pl. „Azért kapott jó jegyet, mert szorgalmas." A külső attribúció pedig azt jelenti, amikor a viselkedést külső körülményekkel, helyzettel, véletlennel magyarázzuk. pl. „Azért kapott jó jegyet, mert puskázott." Nyilvánvalóan mások viselkedésének megítélésében léphetnek fel hibák, ezeket attribúciós torzításoknak nevezzük. Az alapvető attribúciós hiba során például hajlamosak vagyunk mások viselkedését túlzottan belső okokkal magyarázni, miközben figyelmen kívül hagyjuk a szituációs tényezőket. pl. „Az a pincér udvariatlan volt a kiszolgálásnál, tehát biztosan rossz ember" ahelyett, hogy figyelembe vennénk, hogy akár rossz napja is lehetett.

Önismeret és társas megismerés

Önismeret nélkül tehát nincs valódi emberismeret sem, hiszen másokat is saját tapasztalatainkon és önreflexiónkon keresztül értelmezünk, a szociálpszichológiai jelenségek pedig megmutatják, hogyan hatnak a társas környezet és a társadalmi normák az énképünkre és mások megítélésére. A társas megismerés folyamán például mentális folyamatok révén alakítunk ki másokról benyomásokat, melyek aztán visszahatnak saját énképünkre. Ez az önismeret szerves része, hiszen másokkal való kapcsolataink formálják azt, ahogyan önmagunkat látjuk. A társas összehasonlítás pedig azt a folyamatot írja le, amely során másokhoz mérjük magukat annak érdekében, hogy meghatározzák saját képességeiket, véleményüket vagy státuszukat. Felfelé irányuló összehasonlítás történik amikor olyan személyekhez hasonlítjuk magunkat, akiket jobbnak tartunk, hogy motivációt nyerjünk vagy fejlődjünk. A lefelé irányuló összehasonlítás pedig amikor olyan személyekkel vetjük össze magunkat, akiket kevésbé sikeresnek látunk, hogy növeljük önértékelésünket.

Társas befolyásolástól a sztereotípiákig

A konformitás vagy társas befolyásolás azt jelenti, hogy az egyének alkalmazkodnak az adott csoportban uralkodó vélt társas normákhoz. Ez az egyén elképzelésének, attitűdjének, hitrendszerének vagy viselkedésének mások hatására bekövetkező változását jelenti. Kísérleti példa erre a liftkísérlet, amely jól szemlélteti, hogy az emberek hajlamosak utánozni mások viselkedését (ha mindenki az ajtónak háttal fordul egy liftben, az egyén is követi ezt a viselkedést). Ez a társas alkalmazkodás mechanizmusa azonban túlmutat az egyszerű viselkedésminták átvételén: hozzájárulhat ahhoz is, ahogyan az egyének bizonyos csoportokról gondolkodnak. A társas környezet befolyása révén ugyanis könnyebben internalizálódnak (belsővé tétel) a sztereotípiák, vagyis azok az leegyszerűsített, általánosított vélekedések vagy hiedelmek, amelyek figyelmen kívül hagyják az egyéni különbségeket. Ha ezekhez az általánosításokhoz érzelmi komponens (értékelés) is társul – például ellenszenv vagy harag –, előítéletekről beszélhetünk, amelyek diszkriminatív viselkedéshez is vezethetnek.

Az online tér mint új szociálpszichológiai színtér

Az online térben számos klasszikus szociálpszichológiai jelenség megjelenik, csak éppen új formát öltve. Az internet, s különösen a közösségi média olyan virtuális környezetet teremt, ahol az egyének identitása rugalmasabban formálódik: új érzések, új viselkedésminták és szerepek is megjelenhetnek. Az emberek gyakran alkalmazkodnak a digitális közösségek normáihoz, ami a konformitás jelenségét is az online térbe helyezi át. Például egy-egy trend, kihívás vagy mém gyors elterjedése mögött is az áll, hogy a felhasználók hajlamosak a csoportnyomás hatására követni másokat. Az online jelenlét az énbemutatásról és önkifejezésről is szól. Az egyének visszajelzéseket várnak, elismerésre és szeretetre vágynak (például a lájkok, követők, megosztások gyűjtése). Az „Ossz meg, majd én uralkodom!" (saját megfogalmazás) jelenség pedig arra utal, hogy a felhasználók szeretnék kontrollálni mások róla alkotott képét, és igyekeznek az online felületeken pozitív, idealizált (én) képet sugározni. Továbbá, a társas alapmotívumok, mint a valahova tartozás igénye vagy a hozzánk tartozók felértékelése, kiemelten fontosak az online közösségekben is. A „Ha nem vagy fent Facebookon, nem is létezel" mondás jól példázza azt a vágyat, hogy az egyén a közösségi hálózatokon keresztül megerősítse társas kapcsolatait, elkerülve a kirekesztettség érzését. Mindezek a folyamatok elősegítik, hogy az online térben is kialakuljanak sztereotípiák, csoportnormák, sőt, akár előítéletek és diszkriminatív viselkedésminták is, mint például a kommentszekcióban előforduló internetes vitákban. Az online világ ezáltal tehát nem csupán kommunikációs felület, hanem szociálpszichológiai jelenségek új színtere is.

A MUNKAHELYI EGYÜTTMŰKÖDÉST SEGÍTŐ ERŐSZAKMENTES KOMMUNIKÁCIÓ

Szerző: Borbáth Katalin

„ A kimondott szavak díszei az embernek, és nem szabad gyorsan, kapkodva, rendetlenül kimondani őket, még akkor sem, ha az nagyon fontos.” Cseh Tamás



A munkahelyi együttműködés alapja a nyílt, empatikus és ítélkezésmentes párbeszéd. Az írás bemutatja, hogyan támogatja az erőszakmentes kommunikáció módszere a tudatos jelenlétet, a kapcsolódást és az attitűdformálást a munkahelyi tréningek során.

Az együttműködést segítő, erőszakmentes kommunikáció

Az együttműködést segítő, erőszakmentes kommunikáció /röviden EMK/ nem pusztán egy kommunikációs eszköz, hanem korszerű pszichológiai alapelveken nyugvó módszer. Lényegében az empátia különböző szintjeit és formáit nyelvileg zseniálisan megragadó és ezáltal a tudatos empátia gyakorlást fejlesztő eszköz. Végtelenül gazdag módszertana segíti a reflektív gondolkodást, a saját és mások érzelmeihez való hozzáférést, azok pontos megragadását és tudatosan reflektív jelenlétet alakít ki. Mindezt lingvisztikai megközelítésben teszi, ami megkönnyíti a technika elsajátítását. Attitűdformáló erejét bizonyítja a törekvés a logikai hibákat mellőző, objektív közlésre. Az EMK lépései professzionális eszközt kínálnak a negatív automatikus gondolatok felülírására, az asszertív kommunikációs attitűd kialakítására, További pszichológiai hátterét alkotja a sokak által ismert maslowi szükségletpiramissal kapcsolatos elképzeléseket korszerű a viselkedés motivációs hátterét leíró Ryan és Deci által kidolgozott öndeterminációs modell. Utóbbi elképzelés 3 alapvető pszichológiai szükséglet - a kapcsolódás, a kompetencia és az autonómia – viselkedést motiváló erejét bizonyítja. EMK módszerében a brilliáns, korszerű, eklektív hátterű pszichológiai elméletek brilliáns és korszerű kommunikációs módszerekre, attitűdfejlesztésre lefordítása a fő mutatvány.

Hogyan jelenik meg az elmélet és gyakorlat egyensúlya az EMK tréningeken?

A tréning befogadható “adagokban”és személyre, csoportra szabva rövid elméleti felvezetéssel indul (alapfogalmak, pszichológiai háttér), majd bemutatja a 4 lépéses technikát.

1. ítélkezésmentes megfigyelés
2. kapcsolódó érzések kifejezése
3. szükségletek felismerése, megfogalmazása
4. konkrét és pozitív kérés megfogalmazása a másik felé, ami segíti a szükséglet kielégítését

Az erőteljes nyelvi pontosságot, kizárólag egyes szám első személyű, objektív, érzelmeket és szükségleteket leválasztó, pontos fogalmazásokat praktikus helyzetek szolgálatába állítjuk, pl. a munkahelyen előforduló konkrét konfliktus helyzetre alkalmazzuk.

A tréning célja

A cél minden esetben, még a rövidebb műhelyeken (1,5-3 óra) is az elméleti tudásátadás mellett a sajátélményű megtapasztalás a részvevők számára, és ezáltal valamilyen mértékű attitűdformálás és tudatosság növelés.
Ehhez a kulcs többek között a biztonságos légkör megteremtése a csoportban, ami munkahelyi érzékenyítés esetén nem is olyan könnyű dolog a trénerek számára. Hiszen nagy a valószínűsége az erős önmonitorozás, önkorrekció használatának a munkatársak előtti pozitív önbemutatás érdekében. Ez az óhatatlanul is megjelenő törekvés a valós érzelmek, élmények megfogalmazása ellen hat. Ezért nem megspórolható a képzések elején alkalmazott megérkeztető kör, az elvárások megfogalmazása és a saját szabályrendszer felállítása. Mindez megalapozza az átlátható és biztonságos kommunikációs teret. Ha ezt sikerül kialakítani,



a résztvevők biztonságosabban, bátrabban vállalnak fel saját történeteket, konfliktushelyzeteket a gyakorlatok során. Persze csak olyan témában, amit a résztvevők önként választanak ki, ami nem okoz “érzelmi turbulenciát” közöttük.

A tréner facilitátori szerepe

A tréner észrevétlenül is facilitálja ezt a biztonságos kommunikációs tér teremtésére vonatkozó folyamatot, például -gondosan megválogatott- saját élmények megosztásban elöl jár jó példával. A változatos munkaformák alkalmazása is egy módszertani "mesterkulcs", ami sikerre viszi a tréningeket. Maximum a tréning 10-15%-t kitevő elméleti alapozás után mindenféle megosztásokban, gyakorlatokban találja magát a résztvevő, és fokozatosan megnyílik. Az attitűdformálás tudatosításában fontos szerepe van az egyes gyakorlatok utáni reflexiónak, a gondolatok megosztásának.

A tréner oldaláról ennyi a titok: nincs titok.



A KULTÚRÁK IRÁNTI ÉRZÉKENYSÉG

Szerző: Balog Andrea



Egy olyan intézményben, ahol számos országból, kultúrából érkező hallgató, oktató dolgozik együtt, ahol eltérő hátterű, életkorú emberek találkoznak nap mint nap, fontos kérdés a megfelelő kapcsolatteremtés és a hatékony kommunikáció képessége a különböző kulturális kontextusokban.
Az interkulturális érzékenység fejleszthető kompetencia, érdemes megismerni az előítélet működését az érzékenyítés jelentőségét.

Az előítélet

Gordon W. Allport szerint egy adott csoporthoz tartozó személlyel szemben érezhetünk előítéletességet az alapján, hogy feltételezzük, hogy az általunk negatívan szemlélt csoport negatív tulajdonságaival a személy maga is rendelkezik. Ennek az előítéletességnek azonban eszkalálódó fokozatai is vannak:

- **Szóbeli előítéletesség** – olyan megnyilvánulás, amikor valamilyen előítélet a beszédben jelenik meg, alapvetően a magánszférában megjelenő elítélő jellegű verbális viselkedés, szidalmazás. Gyűlöletbeszédnek nevezi a nyilvános szférában lezajló verbális kommunikációt.
- **Elkerülés** - ez olyan viselkedés, amely az idegenkedést kiváltó csoport tagjainak szándékos elkerülését jelent (persona non grata).
- **Hátrányos megkülönböztetés** - ezen a szinten pl az állam szabályzással törvényesítheti, hogy a hátrányos megkülönböztetéssel sújtott csoport tagjait megfosztják az állam valamennyi polgárára érvényes jogok gyakorlásától.
- **Fizikai agresszió** - ez már egy súlyos fokozat, ami veszélyeztető viselkedéssel jár.
- **Üldözés** -egy adott népcsoport teljes ellehetetlenítését jelenti.

A TÁRKI által végzett felmérés

2 Sik Endre kutató 2007-ben a Magyarországon élők idegenellenességét vizsgálta meg egy kérdőívvel, amiben a különböző etnikumú népcsoportokkal szemben tanúsított attitűdökre kérdezett rá: Mennyire tartjuk őket rokonszenvesnek, befogadnánk-e őket menekültként az országba? A megkérdezettek körülbelül egy harmada volt idegenellenesnek tekinthető, nagyobb részük mérlegelné a kérdést.

Miért van szükség érzékenyítésre?

Mindennapi viselkedésünk és gondolkodásunk rengeteg olyan elemet tartalmaz, amik szinte automatikusak, olyan sablonokkal operálunk, amelyek életünk bizonyos szakaszán keletkeztek és rögzültek. Azonban az emberi környezet egy folyamatosan változó struktúra, amelyben a kultúra a leginkább élő, és viselkedésünket és lelkiállapotunkat meghatározó dinamikus mátrix, ami folyamatosan nyer és veszít elemeket.

Allport szerint az elutasítás mértéke a kitettséggel hozható összefüggésbe. Azaz minél gyakrabban és közvetlenebbül találkozunk egy másik kultúra képviselőjével, annál inkább csökken az idegenségi érzés és nő az elfogadás. Jelenlegi környezetünk a közösségi média segítségével a korábbi korszakoknál nagyobb mennyiségben tartalmaz más kultúrkörből származó jelenségeket. Ezekre öntudatlanul reagálunk napi szinten, és néha nincsen tér és idő ezeknek a megértésére, értelmezésére – ilyenkor elutasítások és félelmek keletkezhetnek, ezekre megpróbálunk játékos feladatok segítségével rátekinteni.

Mivel találkozhatunk egy interkulturális tréningen?

Egy interkulturális tréningen a résztvevők megoszthatják tapasztalataikat, hogy eddigi életük folyamán mit éltek át, amikor egy új kultúrával találkoztak, átéltek-e kultúrsokkot. Beszélgethetnek arról, hogy hogyan maradt meg ennek az emléke és hogyan hatott az addigi életük során kialakult szokásaikra, beidegződéseikre. Érdemes azt is átgondolni, milyen hagyományokat és hiedelmeket hozunk magunkkal a felmenőinktől, mi definiálja a saját kulturális identitásunkat. Érdekes lehet többféle nézőpontba belehelyezkedni: Milyen vendégnek lenni egy ismeretlen környezetben és milyen másokat vendégként befogadni? Saját hazánk határain belül felismerünk-e szubkultúrákat és kulturális kisebbségeket? És talán azt is megtapasztalhatjuk, hogy mitől nehéz erről beszélgetni.



FOGYATÉKKAL ÉLŐ MUNKATÁRSAK

Szerző: Farkas Péter



Napjaink társadalma sokszínűbb, mint valaha, ami egyrészt nagyobb szabadságot, másrészt pedig nagyobb felelősséget is ró az egyénre. A sokszínűség – „a másság" – elfogadását az inkluzív szemlélet mellett a tudatosság is elősegíti, melynek alapja az a pozitív attitűd és empátia, ami emberi mivoltunk természetes velejárói.

Fogyatékkal élők helye a társadalomban

A tágabban vett közösség számára talán a fogyatékkal élő emberek elfogadása a legnehezebb, hiszen arra figyelmeztetnek ezek a személyek, mennyire törékeny az emberi test/elme/lélek egészsége, mennyire hétköznapi és mennyire nem egyedi (mégis személyes) történetek állnak ezen állapotok mögött. Ezek okok miatt is az emberek többsége kissé félénken áll ehhez a témához. A rohanó mindennapok során alig van lehetőség arra, hogy az ép személyek találkozzanak a sérültekkel, megismerjék az ő világukat. E kapcsolódási „hiány" feloldásának az egyik leginteraktívabb módjai az érzékenyítő foglalkozások.

Az érzékenyítő tréningek

Az érzékenyítő tréningek során mind a gyerekek, fiatalok, mind pedig a felnőttek megismerhetik a „másik" oldal érzéseit, félelmeit, s válaszolhatnak a felmerülő kérdésekre, meglátásokra. Ezáltal megteremtik azokat a kommunikációs csatornákat, amelyek révén későbbiekben már könnyebb lesz megtalálni a közös hangot. Az érzékenyítő foglalkozások célja a résztvevők esetleges előítéleteinek, stigmáinak lebontása, ami elősegítheti a társadalmi elfogadást és befogadást. A programok hatását erősíti, ha a résztvevők személyesen találkoznak fogyatékkal élő személyekkel, ami személyessé és „kézzelfoghatóvá" teheti a tapasztalatokat.

A mozgássérültséggel kapcsolatos érzékenyítő tréning a Pannon Egyetemen

A Pannon Egyetem égisze alatt működő Esélyegyenlőségi Bizottság által szervezet és az egyetem dolgozói számára meghirdetett *„Fogyatékkal élő hallgatók és munkavállalók iránti érzékenyítő tréning”* 2025 januárjában valósult meg. Fókuszában a mozgásban korlátozott személyekkel kapcsolatos ismeretek és attitűdök feltárására állt. A téma kiválasztásánál szempont volt az a tény, hogy a mozgássérültség talán az egyik legláthatóbb, másrészt pedig az egyik legelfogadottabb hendikep a társadalom számára. Számukra – a korlátozó tényezők ismerete mellett is – elérhető lehetőség a diploma és a munkaerő-piaci elhelyezkedés egyaránt. Ebből kifolyólag a mozgássérült személyekkel a felsőoktatási intézmények akár hallgatói, akár dolgozói oldalról is kapcsolatba kerülhetnek, így e személyek integrálásában és elfogadásában több szinten is érdekeltek e szervezetek.



A mozgássérültséggel kapcsolatos érzékenyítő tréning fókuszai

Az alkalmak céljai között szerepel a résztvevők attitűdjeinek feltérképezése, megjelenítése illetve „finomhangolása”. Mivel az attitűdnek - a fogyatékkal élőkkel kapcsolatban is - három szintjét érdemes érinteni ahhoz, hogy a pozitív irányú változás tartóssá váljon, így az alkalmak során az attitűd érzelmi, a kognitív és a viselkedésre irányuló komponensei egyaránt hangsúlyt kapnak. A résztvevőknek lehetőségük nyílik a mozgássérült személyekkel kapcsolatos tudásuk felvázolása, a csoporttal kapcsolatos érzelmeik kifejezésére és a tudatosított viselkedési minták megjelenítésére. Megismerhetik a fogyatékossággal kapcsolatos társadalmi modelleket, felelevenithetik a fogyatékkal élőkkel kapcsolatos saját tapasztalatikat, valamint közös gon-

dolkodás révén olyan praktikus gyakorlatokat is felvázoltak, amelyek a mindennapi együttélést könnyíthetik meg. A tréning során a résztvevők megismerhetik a fogyatékkal élők oktatásba és munkaerő-piacra történő integrálásuk módszereit, az együttműködés módját és tartalmát szabályozó etikai megközelítést, valamint a mindennapi életüket átszövő lehetőségeket és a nehézségeiket.

Az érzékenyítő tréning hozzájárulása az önismerethez

A mozgássérültséggel kapcsolatos érzékenyítő tréningen résztvevői bepillantást nyerhetnek egy olyan világba, amely sokuk számára ugyan látható, de legtöbbször nincs lehetőség mélységében megismerni azt. Nemcsak a másság elfogadása van a fókuszban, hanem a résztvevők felfedezhetik, hogy mások élete, a hiányosságok ellenére is lehet teljes. Ezáltal a saját életükhöz való tudatos és pozitív hozzáállásuk is erősödhet.



A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

Szerző: Fejes Judit Katalin és Katits Etelka



A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése napjaink egyik legnagyobb kihívása, különösen a gyors gazdasági, technológiai és társadalmi változások tükrében. A tanulmány arra keresi a választ, miként járulhatnak hozzá a rugalmas foglalkoztatási formák, a proaktív szervezeti kultúra és az AI-alapú megoldások a munkavállalói jóllét és a hosszú távú elköteleződés erősítéséhez.

A rugalmasság és biztonság egyensúlya változó környezetben

A gazdasági, társadalmi és technológiai változások rendkívül gyors és folyamatos alkalmazkodást kívánnak a gazdaság szereplőitől, a vállalkozásoktól, a munkavállalóktól. Az alkalmazkodás rugalmas, de ugyanakkor biztonságos munkaerő-piaci feltételeket kíván meg, ami egyfelől lehetővé teszi a vállalkozások számára az igazodást a változó feltételekhez, másfelől biztosítja a munkavállalók számára a foglalkoztatás biztonságát, segíti a munkahely megtartását, vagy munkanélküliség esetén az újbóli elhelyezkedést. A rugalmasság és a biztonság együttesen szükségesek ahhoz, hogy a munkaerőpiacon belüli átmenetek az egyén számára pozitív kimenetet eredményezzenek.

Atipikus foglalkoztatási formák

A munka-magánélet egyensúlya központi kérdéssé vált, különösen a digitalizáció, hibrid munkavégzés és AI-alapú megoldások elterjedése révén. A vállalatok alkalmazkodóképességének, termelékenységének növelésére, illetve a munkaerőpiactól távol maradók aktivizálására egyaránt megoldást jelenthet a nem hagyományos (atipikus) foglalkoztatási formák elterjesztése, olyan új munkalehetőségek feltárása, amelyek rugalmasan illeszkednek a munkaerő-piaci szereplők igényeihez, ugyanakkor megteremtik a foglalkoztatás biztonságának feltételeit.

Proaktív szervezeti kultúra a munka-magánélet egyensúlyért

A jelenlegi kutatások elsősorban a munkavállalók egyéni megküzdési stratégiáira fókuszálnak, míg a szervezetek proaktív lépéseiről kevesebb szó esik. Nem egyértelmű, hogy a proaktív vállalatirányítás milyen hatással van a dolgozók hosszú távú elköteleződésére és mentális jóllétére. A vállalatok proaktív lépései a munkavállalók mentális és fizikai jólétére jelentős hatást gyakorolhatnak. Az atipikus foglalkoztatási formák, mint rugalmas munkaidő vagy távoli munkavégzés, növelhetik a vállalatok termelékenységét és segítik a munkaerő aktivizálását, miközben biztonságos munkafeltételeket teremtenek. Számos iparágban ezek a megoldások bizonyítottan növelik a munkavállalói elégedettséget, csökkentik a stresszt, és javítják a termelékenységet. Fontos kiemelni a szervezeti kultúra fejlesztését célzó érzékenyítő tréningeket, amelyek megelőzik a kiégést és támogatják az egészséges munkahelyi légkört.

AI-alapú megoldások szerepe a munka-magánélet egyensúlyban

Az AI-alapú rendszerek, virtuális asszisztensek több úton támogathatják a munka-magánélet egyensúlyát, például a személyre szabott és hatékony munkaidő-menedzsmenttel, a távmunkát támogató megoldásokkal, az adminisztratív és monoton feladatok okozta terhek csökkentése révén. Ezen megoldások lehetővé teszik, hogy a dolgozó fontosabb feladataira koncentrálhasson, ezzel növelhető a kontrollérzet és az elégedettség. A dolgozói jóllétet is támogathatják a munkahelyi stressz csökkentését segítő javaslatokkal, illetve a dolgozói teljesítmény, elégedettség alakulásának követésével, a beavatkozás szükségességének előrejelzésével.

Az AI-alapú megoldásoknál azonban elengedhetetlen figyelembe venni az etikai és pszichológiai kihívásokat, például az egyes foglalkozások megszűnése miatti szorongást, vagy az érzékeny adatok kezelése miatti bizalom kérdését.



IRODALOMJEGYZÉK

Tanulom magam: ön- és emberismeret

F. Várkonyi Zs. (2003). Tanulom magam. Budapest: Mérték.

N. Kollár, K. & Szabó, É. (Eds.). (2004). Pszichológia pedagógusoknak. Budapest: Osiris.

Oláh, A. (2006). Pszichológiai alapismeretek. Budapest: Bölcsész Konzorcium.

Smith, E. R., Mackie, D. M., & Anna, B. (2004). Szociálpszichológia. Budapest: Osiris.

A kultúrák iránti érzékenység

Allport, Gordon W. 1977. Az előítélet. Budapest, Gondolat.

Bennett, J. M., & Bennett, M. J. (2004). Intercultural sensitivity. Handbook of Intercultural Training, 147.

Sik, E. (2007). A migráció szociológiája. Budapest: ELTE TáTK, 144.

#TheWorldWeWant (2020) https://www.un.org/en/exhibits/page/theworldwewant (Letöltés: 2025.06.10)

A munka és a magánélet egyensúlya

Tariq, Muhammad Usman. "AI and Work-Life Balance: Transforming Employee Wellbeing in the Modern Workplace." Strengthening Human Relations in Organizations With AI. IGI Global Scientific Publishing, 2025. 85-110.