

A társas támogatás jelentősége a felsőoktatásban

Duong Van Thinh

Ph.D. hallgató, Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar,
duongvan.tinh@kgk.uni-obuda.hu

Abstrakt: Napjainkban a felsőoktatásban részt vevő hallgatók nagy száma miatt (KSH, 2014) tömegessé vált a felsőoktatás. (ez a mondat nem tudom mire akar utalni, viszont így önmagában nem értelmes) A felsőoktatási intézmények előadásokat, szemináriumokat biztosítanak annak érdekében, hogy a hallgatók megfelelő mennyiségű és minőségű elméleti és gyakorlati ismeretre tehessenek szert, rendelkezésükre bocsátva egy ideális környezetet tanulmányaik elvégzéséhez. Azt azonban már teljes mértékben a hallgatóra bízva, hogyan ütemezi és szervezi magának tanulása menetét. Tapasztalataim alapján mindezen lehetőségek ellenére mégsem képesek kapcsolatokat kialakítani sem egymással, sem tanáraikkal. Dolgozatomban elsődlegesen arra kerresem a választ, mely szempontból meghatározó a társas támogatás szerepe a felsőoktatásban való beilleszkedésben.

Kulcsszavak: Társas támogatás, felsőoktatás

1 Társas támogatás

A társas támogatás olyan kapcsolatrendszer jelöl, amely pozitív hatással van az egyénre. Mivel mindennapi életünk nagyobb részét társas közegben töltjük, továbbá kapcsolataink kialakításának és fenntartásának képessége fontos erőforrásunk, ezért nem mindegy, hogy milyen benyomásra, élményekre teszünk szert vagy szerzünk meg életünk során. A társas támogatás, mint jelenség, személyközi viselkedési minták alapján fogalmazódik meg az egyénben. (Smith, 2003)

Ezen viselkedési módok sokfélék lehetnek, így például a „kis csoportban” (család és baráti kör) begyakorolt társas viselkedési mintázat az alapja a „nagy csoportban” (iskola, osztály, csoporttársak és munkahely) mutatott alkalmazkodásnak, más szóval azon képességünknek mely segítségével lehetőséget kapunk csoportban dolgozni, vagy akaratunkat érvényesíteni az adott csoporton belül. A nagy csoportban az egyén gyakran egészen elképesztő

változásokat tud véghezvinni, melyekre elszigetelt egyedként nem lenne lehetősége (Tóth G., 2002). A társas elfogadás tehát kétségkívül meghatározó szerepet játszik a fiatalok személyiségének formálásában. Egy jó barát (szaktárs) erős motiváló hatás lehet az elvárt magatartásformák átvételében is, akárcsak a rendszeres tanulás az egyetemen. A szülői és testvéri mintán kívül más családtagok motiváló szerepe szintén meghatározó lehet, bár hatásuk nem lesz olyan erős, mint a baráti társaságé. Ezek a kapcsolatrendszerek adják meg az egyénnek a kötődés, a gondoskodás és az integráció, azaz a szerepek tanulásának és kipróbálásának lehetőségét, megbízható szövetségeket, mind a problémák megoldására mind életvezetési tanácsok terén. (Kovács, 2010)

Ebből következik, hogy a társas kapcsolatokban jeleskedő egyének fontos motiváló erőként tudnak hatni más embertársaikra. Ez olyannyira igaz, hogy a társas támogatás szerves részét képezik a hatalmi és információs kapcsolatok, viszonyok. Ha belegondolunk ez logikus is, hiszen aki széles és stabil támogatói körrel rendelkezik, az könnyebben juthat hozzá fontos információkhoz, ezáltal könnyebben tudja érdekeit, akaratát érvényesíteni. Itt meg kell jegyezni, a társas támogatás nem feltétlen egyirányú folyamat, mivel a támogatást nyújtó fél a legtöbb esetben ellenszolgáltatást vár segítségéért, melynek mértéke a kapcsolatok kölcsönös jellegében rejlik.

Vroom elvárás elmélete szerint az egyén csak olyan erőfeszítésre hajlandó, amely számára kívánatos eredményt hoz. Racionálisan szemlélve, csak akkor lesz hajlandó társain segíteni, ha az eredményért kapható jutalom elég vonzó és elérhető. Amennyiben a másiktól nem számíthat ilyesmire, az egyén nem lesz motivált a segítségnyújtásban. (Bencsik - Marosi, 2012)

A közösségi gondolkodás az egyén és a társadalom kölcsönös előnyén és kötelességén alapul. Egy kollektivista társadalom értékrendjében első helyen a közösség áll, a valamely csoporthoz való tartozás, ezért személyes céljaikat feláldozzák a csoportcélok érdekében. A XXI. századi közcél, a fenntartható fejlődés elérése érdekében különösen fontos az egyénik és társadalmi célok összehangolása (Tóth 2012).

Hui (1988) kutatásai alapján a kollektivista társadalomba tartozó személyek sokkal erősebb késztetést éreznek a másokhoz való kötődésre, a segítségnyújtásra, az elfogadásra és a gondolkodásra. Elmondható tehát, hogy a kollektivista társadalmak a családi összetartást, a csoporton belüli hierarchiát, harmóniát preferálják, valamint erős a megkülönböztetés csoporttársak és csoporthoz nem tartozó egyének között. Az individualista társadalmakban azonban jobban jellemző a csoporttól való érzelmi elkülönülés, valamint a személyes célok elsődlegessége a csoport céljaival szemben. Az ilyen típusú társadalmak függetlenségre, önbizalomra, továbbá az új csoportokhoz való rugalmas csatlakozásra nevelnek.

Emiatt a társas kapcsolatok jelenléte, mértéke és szerkezete nagyban összefügg az egyénnek azzal a képességével, hogy saját akaratát mennyiben tudja érvényesíteni.

(Lazányi, 2012) Az ilyen típusú kapcsolatokat úgy definiálhatjuk, mint olyan magatartások összessége, amelyről a személy azt feltételezi, hogy érzelmi és anyagi segítséget biztosít számára; olyan kölcsönös elkötelezettséget, melyről úgy érzi, törődéshez, szeretethez, megbecsüléshez juthat a másik féltől.

Bourdieu (1997) értelmezésében a társas kapcsolatok egy fajta eszközként használhatóak az egyéni jólét növelése érdekében. Elmélete szerint a társas támogatás egy eszköz az egyén kezében, melynek segítségével kezelni tudja problémáit.

A szakirodalom ezzel kapcsolatban a következő típusokra osztja fel a felhalmozandó javakat:

1. Érzelmi támogatás,
2. instrumentális és információs támogatás,
3. megbecsülés

Moss (1973) tanulmánya alapján az érzelmi támogatáshoz, érzékeléséhez elég, ha az egyén úgy véli, támogatják, törődnek vele, mások számára fontos a véleménye, továbbá az adott csoport tagjai maguk közül valónak tekintik. Megállapítható tehát, hogy ez egyfajta észlelt támogatás. A társas támogatás egyik formája az anyagi javak (esetünkben: jegyzetek, tananyagok, tantárggyal kapcsolatos információk, tanácsok) mások segítése céljából történő rendelkezésükre bocsátását jelenti. A társas támogatás e formája önmagában nagyon ritkán fordul elő, legtöbbször együtt jár érzelmi támogatással is, mivel az anyagi javak ellentételezés nélküli átadása a fogadó félben előidézheti az elismertség és szeretettség érzetét. (Lazányi, 2011)

Mivel az érzelmi és információs támogatás gyakran fordul elő együtt, ez a szakirodalomban külön elnevezést kapott. Az olyan információkat, közléseket, melyek a fogadó fél önértékelését (is) hivatottak javítani, a szakma „megbecsülés” címszóval jellemzi. Le kell szögeznünk azonban, hogy a társas támogatás messze nem egyirányú folyamat. Sőt, egyik formája sem tartható fenn hosszabb távon a reciprocitás nélkül. A támogatást nyújtó fél ellenszolgáltatást vár az általa nyújtott támogatásért cserébe. Elég, ha ez az ellenérték a kapcsolat kölcsönös jellegében rejlik –vagyis a társas támogatás nem más, mint erőforrások cseréje (legalább) két személy között. (Lazányi, 2012b)

Az ilyen típusú erőforrás csere nagyban segíti a társas világban való tájékozódást, illetve egy új szervezeti környezetbe való beilleszkedést.

Az egyén számára az erőforráscsere egy meghatározó folyamat, hiszen nélküle gyakran még a viszonylag védett helynek számító egyetemi, főiskolai környezetbe sem lesz képes segítség nélkül beilleszkedni a hallgató.

2 Társas támogatás a felsőoktatásban

Születésünk óta szükségünk van gondozóra, aki segít beilleszkedni valamely társadalmi csoportba, például óvodába, iskolába, munkahelyre, sportegyesületbe. Ezek olyan csoportok, amelyek norma- és szabályrendszere már kialakult.

Azonban a középiskolai tanulmányokkal ellentétben a felsőoktatásban már nem a tanár, hanem a hallgató felelőssége a tanulás, ezért az egyetemek, főiskolák elsődleges feladata az, hogy megteremtse a szükséges feltételeket (instrumentális, információs támogatásokat), amivel a hallgató könnyebben, hatékonyabban tudja elérni a tanulmányaihoz szükséges információkat. Értem ez alatt tanuló helyiségek, könyvtár, internet elérhetőségek, jegyzet, tankönyv, stb. fellelhetőségét.

Ugyanakkor kevésbé veszik figyelembe azt a tényt, miszerint a hallgatók számára csak instrumentális támogatás nem elegendő ahhoz, hogy motiváltak legyenek, mint ahogyan nem lesznek képesek hatékonyabban/gyorsabban megfelelni sem az oktatók/az intézmény elvárásainak. Szükségük van társas támogatásra is tanulmányaik során. (Lazányi, 2012c)

A közösségi gondolkodás az egyén és a társadalom kölcsönös előnyén és kötelességén alapul. A kollektivistá társadalom értékrendjében első helyen áll a közösség, a valamely csoporthoz való tartozás, ezért személyes céljaikat feláldozzák a csoportcélok érdekében.

A tranzakciós logika mentén elmondható, hogy racionálisan az emberek között csak akkor jöhet létre bármilyen típusú kapcsolat, ha a felek között egy fajta csere jön létre, amiben az egyik fél képes olyat nyújtani, amire a másik, fogadó félnek szüksége van. Az elmélet gerincét képezi az a gondolat, miszerint minden emberi kapcsolat a ráfordítások, illetve előnyök megszerzésére irányuló csere sorozatait formálja meg. Ez lehet pénzeszköz, elméletek, ötletek, illetve a kommunikáció cseréje is. (Pircz, 2013)

Az egyetemeken is megfigyelhető ez a folyamat, melyben a hallgatók csak olyan tranzakciókban vesznek részt, amely biztosít számukra valamilyen típusú hasznot és a kapcsolatok csak addig működnek, amíg a rendszerben lévő felek egymás számára a másik által preferált forrásokat, vagy valamilyen előnyöket, jutalmat képesek nyújtani. Emiatt az érintetteknek érdeke a kapcsolat hosszú távú fenntartása, hiszen bizalom révén fognak cserekapcsolatot létesíteni, valamint bizonytalanságokat, kockázatokat leküzdeni. Tehát, ha nincs a diákok között bizalom, egymás közötti kommunikáció, mint például az információk megosztása, megerősítése, akkor több energiát, időt veszítenek, amely csökkenti a tanulás hatékonyságát. (Kwon & Suh, 2005)

Emiatt a hasonló problémákkal küzdő, ugyanazon tárgyakat tanuló, ugyanolyan vizsgára készülő egyének közösséget alkotnak és ez a csoport egyfajta védőhálóként működhet, a csoport tagjainak számára. Megoszthatják

erőforrásait, kiegészítik egymást a hiányzó anyaggal, információkkal, szükség esetén akár feladatok átvállalásával is. (Lazányi, 2011)

A diákok szocializációs folyamatában szerepet vállalhatnak tanáraik, akik támogathatják, segítséget nyújthatnak a diákok problémáinak kezelésében, továbbá felkészíthetik őket a társas támogatás befogadásának és továbbadásának folyamatában való részvételre. Ehhez azonban folyamatosan monitorozniuk kell a hallgatók teljesítményét, visszajelzéseket kell adniuk a diákoknak, továbbá az ő feladatuk megfelelő körülményeket teremteni diákjaik számára az autonóm tanuláshoz és csoportmunkához egyaránt. Mindezekon kívül szükség van még nyilvánvalóan magának az intézménynek a segítségére is.

Az egyetemi csoportok, mint tudást megosztó rendszerek legfontosabb elemei a bizalom és kommunikáció, melyek kihatnak a csoport légkörére, a tagok hozzáállására motiváltságára. A tudásmegosztás szempontjából (Tomka, 2005) higiénés tényezőként említi ugyancsak a bizalmat, továbbá a hatalmi forrásokat, valamint a strukturális és kulturális határok között való átjárhatóságot.

Ez a bizalom jelenthet személyes (az adott szó betartása, jó indulat, a bizalmas információk körültekintéssel történő kezelése, stb.), szakértői (naprakész ismeretekkel rendelkezés, képesség a szakértelemnek a szervezet sajátos helyzeteiben való alkalmazására, stb.) , továbbá strukturális (a rálátást módosulása, illetve az információk alakulása a szerepek és az ambíciók ráhatásaként) bizalmat, hatalmi források (szakértelem, pozíció, személyiség, jellem) egyensúlya, strukturális és kulturális határok átjárhatósága.

Véleményem szerint egy tudásmegosztó rendszer sikerében vagy kudarcában, talán a benne lévő tagok közös kultúrája, etikai értékrendje, valamint a gondolkodás módja a legmeghatározóbb tényező (tehát a csoport olyan értékekkel rendelkezzen, mint a hűség és a megbízhatóság).

A fent említett okok miatt a társas kapcsolatok, a kapcsolati tőke hiánya megnehezíti a hallgatók társas beilleszkedését és a kapcsolatteremtés képességét, továbbá a tanulás hatékonyságát is radikális csökkenti.

A társas beilleszkedés és a kapcsolatteremtés képessége nélkül a hallgatók képtelenek lesznek beilleszkedni a jövőbeli munka helyükhöz.

3 Munkahelyi támogatás

Ducharme és Martin szerint (2000) a társas támogatás feladata a munkavállalók elismerésre, tiszteletre és szeretetre irányuló igényeinek kielégítése. A vezetők és munkatársak is épp úgy lehetnek a támogatás forrása az egyén számára, mint a szervezet ahol dolgozik. A szervezet az igazságos elbánással és a munkavállalók által értékelt jutalmazással biztosíthatja társas támogatást.

A vezetők és a munkatársak fő eszközei a pozitív társas interakciók, mint a dicséret, a bátorítás, a törődés és a tisztelet, melyek segítségével válhatnak a társas támogatás forrásaivá. (Rhoades, Eisenberger, 2002).

Ez alapján elmondható, hogy a munkahelyi támogatás érzelmi kötődést, szervezeti elkötelezettséget alakít ki a munkavállalók között melynek eredménye lehet az alacsony fluktuáció.

A társas támogatásnak, mint jelenségnek a középpontjába a másoknak, különösen az egyéneknek nyújtott támogatást és védelmet helyezi középpontjába.

A társas támogatás - a fogadó szempontjából – fontos eleme a jól-létnek továbbá segít az egyén számára a pozitívabb én/önkép kialakulásában (Salovey et al., 2000).

A társas támogatás leggyakoribb megnyilvánulási formája az érzelmi támogatás, ami az alkalmazottak jólétének fokozásáért, társas/érzelmi támogatásért felel. (Lazányi, 2012c)

Moss (1973) szerint az érzelmi támogatáshoz, érzékeléséhez elég, hogy az egyén úgy érzékeli, támogatják, törődnek vele, fontosnak tartják véleményét és maguk közül valónak tekintik az egyént.

Ezzel szemben az instrumentális támogatás a munkavállalók munka hatékonyságának növekedéséért felel. Azonban a támogatás e formája csak nagyon ritkán fordul elő tiszta formájában. Általában inkább együtt jár az érzelmi támogatás érzetével, hiszen az anyagi javak ellentételezés nélküli átadása a fogadó félben az elismertség és szeretettség érzetét generálja.

Hill és munkatársai (1989) a társas támogatásra egy másik csoportosító rendszert alkalmaznak. A szerző páros a támogató kapcsolatok milyensége alapján osztotta fel a társas támogatást.

Ez alapján négy különböző típust határoztak meg:

1. Feladat támogatás (A támogatás ezen formájának lényege az információk és erőforrások kölcsönös megosztása. Ilyen lehet például a munkaterhelés átvállalása)
2. Karrier-támogatás (A karrier-támogatás a szervezetekben létrejövő formális, vagy informális kapcsolatokra utal. Tehát támogató kapcsolatok alakulnak ki a tapasztaltabb és a témában kevésbé járatos munkatársak között.)
3. Coaching (A társas támogatás e formája törekszik a szervezeti/szakmai normák, szabályok és célok átadására, az azok minél hatékonyabb eléréséhez szükséges ismertek, iránymutatások továbbadására)
4. Munkatársi támogatás (A támogatás e-formája a személyes kapcsolatokat jelzi. A munkatársak között kialakuló barátságok, a személyes problémákban nyújtott segítséget, és a kollegák között kialakuló bensőséges, bizalmas viszonyt jelöli.

A feldolgozott irodalmak alapján elmondható, hogy nem csak a hallgatóknak van szükségük társas támogatásra, hanem maguknak a „felnőtt” munkavállalóknak is, hiszen a hatékony munkavégzéshez nem elég csupán a feladat elvégzéséhez szükséges információk és erőforrások biztosítása. Egy jól működő társas támogatási rendszernek köszönhetően a munkavállalók úgy érezhetik, hogy értékelik a munkájukat, személyüket pedig értékesnek és fontosnak tartják. Ez az érzelmi plusz az, ami a munkavállalókban érzelmi kötődést és „önjutalmazó vagy belső „motivációt alakít ki.

Összegzés

Az évfolyamok magas létszámából adódóan a középiskolai osztályból bekerülő hallgatóknak nehézséget vagy akár félelmet okozhat a személyes kapcsolatok kialakítása.

Ezzel párhuzamosan ott a kényszer, nyomás a majdani munkaerőpiacra kerülés szempontjából a diploma megszerzésére, illetve az egész életen át tartó tanulás elvárása. Mindezek hozzájárulnak ahhoz, hogy a hallgatók mintegy eszközként tekintsenek a felsőoktatási intézményre, ahol az elsődleges céljuk a diploma megszerzése. Egymással is és az intézménnyel is csak addig maradnak kapcsolatban és annyi időt töltenek, munkát végeznek együtt, ami a minimum teljesítéséhez kötelező. Emiatt felvetődik a kérdés, hogy a jelenlegi oktatási rendszer vajon a megfelelő stratégiát használja-e hallgatói igényeinek kielégítésére. Igaz a bolognai folyamatnak köszönhetően számtalan lehetőség nyílt a hallgatóknak az új ismeretek megszerzésére, az egységes képzésnek

köszönhetően Európa bármely területére utazva a hallgató alkalmasnak mondhatja magát a munkavállalásra.

Am ahogy növekedett a hallgatói létszám, úgy lett nehezebb a kapcsolatok kialakítása is egymással és tanáraikkal. A társas támogatás ezek a változások miatt lesz létfontosságú a hallgatók számára hogy megkaphassák a szükséges kapcsolatokat, biztatást és törődést a tanulmányaik során, ami nagyban fokozhatja majd eredményességüket.

Felhasznált irodalom

- [1] Beck-Bíró Kata. (2009). A szervezeti keretek között történő egyéni önmegvalósítás, illetve annak támogató és gátló tényezői, PhD értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem
- [2] Bencsik Andrea, & Tóth-Bordásné Marosi Ildikó. (2012). Szervezeti magartatás avagy a bizalom ereje. Győr: Non profit Kft.
- [3] Bourdieu, P. (1997): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke in Angelusz, R.(szerk.): A társadalmi rétegződés komponensei, Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- [4] Ducharme, L. J., Martin, J. K. (2000): Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work and Occupations*, 27, pp. 223-243.
- [5] Hill, S. E. K., Bahniuk, M. H., Dobos, J., Rouner, D. (1989): Mentoring and other communication support in the academic setting. *Group and Organization Studies*, 14, pp. 355-368.
- [6] Kotter, J. P. (1990). *A force for change: How leadership differs from management*, New York, NY: Free Press.
- [7] Központi Statisztikai Hivatal. (2013). KSH jelentés Gazdaság és Társadalom 2013, I-III negyed év.
- [8] Kwon, I. W., & Suh, T. (2005). Trust, commitment and relationships in supply chain management: a path analysis, *Supply Chain Management: An International Journal*. 10(1), pp. 26-33.
- [9] Lazányi Kornélia (2011). A társas támogatás szerepe és jelentősége a felsőoktatásban a diákszervezeti tagság kapcsán. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*.
- [10] Lazányi Kornélia (2012). *Társas támogatás a munkahelyen*. Óbudai Egyetem Szervezési és Vezetési Intézet, Budapest. Magyarország.
- [11] Lazányi Kornélia (2012b). *Stressz és társas támogatás a felsőoktatásban*. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*.

- [12] Lazányi Kornélia (2012c). Társas támogatás a munkahelyen, Óbudai Egyetem Szervezési és Vezetési Intézet, Budapest, Magyarország.
- [13] Lazányi Kornélia (2015). What is the role of higher educational institutions in managing their students' competencies? *Science Journal of Business and Management*, pp. 46-52.
- [14] Moss, G. E. (1973): *Illness, immunity and social interaction*, Wiley Interscience, New York.
- [15] N. Craig Smith. (2003). *Corporate social responsibility: not whether, but how?*, Centre for Marketing Working Paper No. 03-701
- [16] Piricz Noémi (2013): A bizalmat befolyásoló tényezők vizsgálata az üzleti kapcsolatokban. In: *Vezetéstudomány*, 44. évf. 12. sz. 14-29. p.
- [17] Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002): Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp. 698-714.
- [18] Salovey, P., Detweiler, J. B., Steward, W. T., Rothman, A. J. (2000): Emotional states and physical health. *American Psychologist*, 55, pp.110-121.
- [19] Tomka János. (2005). *A szakmai közösségek (Communities of Practice) hozzájárulása a szervezeti együttműködés fejlesztéséhez*, PhD értekezés. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem
- [20] Tóth Gergely (2002): Bajnok kerestetik, *Human Resources Magazine*, 2002. dec., pp. 40-41.
- [21] Tóth Gergely (2012): *Alternatív közgazdaságtan 1-3. Magyar Minőség*, XXI. évf. 8-9, 10, 12. szám.
- [22] Tóth István János., Mózer Dávid, & Türei Gergő (2013). *Adatok a felsőoktatásról és a diplomások Tények & összefüggések.*
- [23] Triandis, Harry C., McCusker, Christopher; Hui, C. Harry,. (1990) *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 59(5). 1006-1020.

Vállalkozásfejlesztés a XXI. században
Budapest, 2016