

A MAGAS SZINTŰ TELJESÍTMÉNYHEZ SZÜKSÉGES HÁTTÉRTÉNYEZŐK FELTÁRÁSA HALLGATÓI MINTÁN

REVEALING BACKGROUND FACTORS NECESSARY FOR OUTSTANDING PERFORMANCE IN A SAMPLE OF STUDENTS

DR. GERGELY ÉVA adjunktus

Debreceni Egyetem GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

MADARÁSZ TAMÁS PhD-hallgató

Debreceni Egyetem GTK Vidékfejlesztés Turizmus- és Sportmenedzsment Intézet

DR. PIEROG ANITA adjunktus

Debreceni Egyetem GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

Abstract

Those who are able to achieve outstanding performance have outstanding abilities, but the opposite of this does not occur always. Higher education has a highlighted significance in unfolding the talent as well, as disappearance of students of outstanding abilities should not be allowed to happen. This present research focuses on the main characteristics of individuals of outstanding performance among students in higher education, and along these characteristics the students carry out their self-characterization. The criteria of the talent were constructed on the basis of Renzulli's model. According to this, three components of the talent are examined in a detailed way; these are above average ability, task commitment and creativity. A questionnaire-based survey was utilized where altogether 150 BA students at the University of Debrecen, Faculty of Economics and Business formed the sample. The students in the sample found good speech skill, understanding of essentials, identifications of problems, primal thinking, endurance and inner motivation as the most important characteristics. In case of every factor they undervalued their own abilities compared to the expected level.

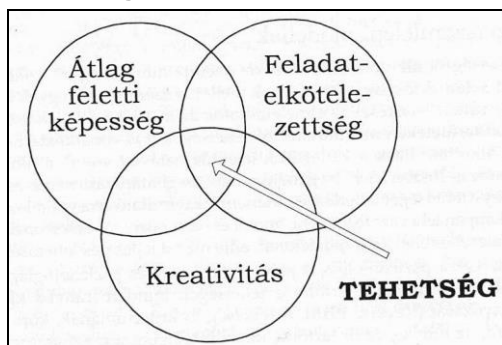
1. Elméleti áttekintés

A tehetséges, megfelelő kompetenciákkal rendelkező szakemberek hiánya egyre inkább jelen van a munkaerőpiacon, melynek hátterében több tényező is állhat (Gulyás 2008/a; Gulyás 2008/b). A népesség folyamatosan csökken, míg a mobilitás nő, mindezek következtében egyre jobban szűkül a potenciálisan tehetséges, azaz kimagasló teljesítményre képes munkavállalók köre. Napjainkban az emberi tényező, az emberi erőforrás szerepe felértékelődött, a siker és a versenyképesség egyik fő tényezőjévé vált, így e területen is megjelent a controlling alkalmazásának igénye. A tudás, a tapasztalat, a szakismeret a tőke egyik formája, a szervezeti vagyoni része, szervezeti stratégiai erőforrás (Fenyves – Dajnoki 2015). A humán erőforrás ezen része pedig meghatározó tényezője a szervezeti hatékonyság növelésének, a piaci- és technológiaváltozások megkövetelte innovációnak, amelynek úgy tud megfelelni a szervezet, ha megfelelő tudással, kreativitással, tehetséggel rendelkező emberi erőforrása van (Bácsné, 2014). A felgyorsult gazdasági élet gyorsan változó, sokszínű környezetet eredményez kihívásként (Czegledi–Juhász 2015) és

a munkaerőpiaci verseny csak fokozódik (Kőmíves–Dajnoki 2015). Mind a felsőoktatásnak, mind a különböző profilú szervezetek vezetőknek igen nagy szerepük lenne abban, hogy az így is könnyen elkallódó tehetséget felfedezze. A tehetségeket nem csak felfedezni kell, de meg is kell tartani. Más elvárásokkal rendelkeznek, más motivációjuk van, melyek megértése és kezelése nagyban hozzájárulhat a szervezeti elköteleződésükhöz. Kozák et al. (2016:32) kiemeli a beillesztési folyamat jelentőségét, hiszen annak „sikere nem csak az új munkavállaló mielőbbi produktivitását segíti elő, hanem a tanulási időszakban szerzett pozitív élmények hatnak a szervezet iránti elkötelezettségre is, ami hozzájárulhat a nem kívánatos fluktuáció csökkentéséhez”. A jövő munkaadóinak sokkal jobban oda kell majd figyelnie arra, hogy megtartsa munkavállalóit (Juhász 2016).

A kiemelkedő képesség, egyéni látásmód, gondolkodás és a belső hajtóerő azok a jellemzők, melyek a tehetségest magas teljesítményre sarkallják (Gyarmathy 2007). Renzulli (1978) „háromkörös” tehetségmodelljében az intellektuális tehetség három összetevője az átlag feletti képesség, a kreativitás és a feladatelkötelezettség. A tehetség ezen három alapvető tulajdonság metszeteként jelenik meg. A feladatelkötelezettséget energetikai faktornak tekintette, amely a tehetség kifejlődését lehetővé teszi. Ide sorolható a kitartás, önbizalom, énerő, kritikus gondolkodás. Az átlag feletti képességen belül megkülönböztet általános és speciális képességeket. A speciális képességek az általános képességek különböző kombinációinak egy vagy több speciális területen történő alkalmazása (Renzulli 1986). Így a modell nemcsak a tehetség személyiségjegyek felé, hanem a többféle tehetség irányába történő kiterjesztését is lehetővé tette (Gyarmathy 2006). Renzulli modelljét az 1. ábra szemlélteti.

1. ábra: Renzulli modellje
Diagram 1: Renzulli-modell



(Balogh 2006)

Renzulli az átlag feletti képességet egyenrangúnak tekintette a kreativitással és a feladatelkötelezettséggel. Az átlag feletti képességhez sorolhatóak a magas szintű elvont gondolkodás, fogalomalkotás, kombinációs készség, jó memória, jó beszédkészség, remek logika, téri viszonyok átlátása, speciális területen kiemelkedő mennyiségű ismeret, kritikus és független gondolkodás, gyors, pontos, szelektív információfeldolgozás és lényeglátás. A kreativitás jellemzői a gördülékeny, rugalmas, eredeti gondolkodás, ötletesség, szokatlan helyzet- és feladatmegoldás, probléma-felismerés, fogékonyság az újdonságra és a speciális dolgokra, kíváncsiság, merészség, szellemi játékoság, a bizonytalanság toleranciája és a humorérzék. A feladat iránti elkötelezettséghez olyan személyiségjegyek tartoznak, mint az érdeklődés, versenyszellem, kitartás, önbizalom és belső motiváció (Horváth 2007). A felsőoktatásban a magas szintű teljesítmény eléréséhez ezen személyiségjegyek

megléte mellett a tudás térbeli dimenziójában való megfelelő jártasságra is szükség van (Berde-Móré 2014). Az oktatók és hallgatók által is jól ismert formális keretek közötti tanulás mellett a tehetség kibontásának szükséges és elégséges feltétele az informális és nonformális úton megszerezhető ismeretek beépítése a tudásba.

A kreativitáshoz kapcsolódóan érdemes lehet egy olyan definíció mellett elköteleződnünk, mely megalkotásában HR szakemberek vettek részt, hiszen az irányukból jövő elvárás érdekes lehet jelen kutatás szempontjából. Zoltayné-Nagy (2013) HR-esek megfogalmazásait tartalomelemző szoftver segítségével elemezték, és megfogalmazták, hogy a kreativitás egy olyan képesség, amely a gondolkodáshoz kapcsolódik, általában új, önálló ötlet formájában jelenik meg, amely a problémamegoldást szolgálja.

A tehetség a munkaerő-piaci átmenet idején is előnyként jelenik meg. Kiss (2015) elemzésében rámutat arra, hogy az saját felsőoktatási intézményükben végzetek átlagához képest elért jobb tanulmányi eredmény javítja a frissdiplomások foglalkoztathatóságát, rövidebb idő alatt találnak állást a felsőfokú tanulmányaik idején jobban teljesítők. Máté (2015) szerint a magas képzettséggel rendelkező munkavállalók egyértelműen növelik a munkatermelékenységet az alacsonyabbak pedig negatívan korrelálnak hosszú távon. Ezen korábbi kutatások is rávilágítanak arra, hogy érdemes lehet az egyén képzettségi szintjén túlmenően is vizsgálatokat végezni, kiegészítve a tehetség egyéb dimenzióival. Ahhoz, hogy valaki magas szintű teljesítmény nyújtására legyen képes, szükséges, de nem elégséges a felsőoktatásban megszerzett tudás, hanem nagyon fontosak azok a személyes kompetenciák (pl. motiváció, kitartás), melyek a cél megvalósulásához hozzájárulnak.

Jelen kutatás célkitűzése, hogy a fentiekben felsorolt tehetségkritériumok fontosságának megítélését feltérképezze felsőoktatásban tanuló hallgatók körében. Ez a felmérés visszacsatolást nyújtana azzal kapcsolatban, hogy a Renzulli által megfogalmazott, a kimagasló teljesítményhez szükséges tulajdonságok mennyire fontosak jelenleg a megkérdezett hallgatók véleménye szerint általánosságban a magas teljesítmény nyújtásához. Ezzel párhuzamosan a hallgatók saját magukat is értékelik minden kategória mentén, ezáltal összevethető az elvárt és a jelenlegi szintjük adott tulajdonsággal kapcsolatban.

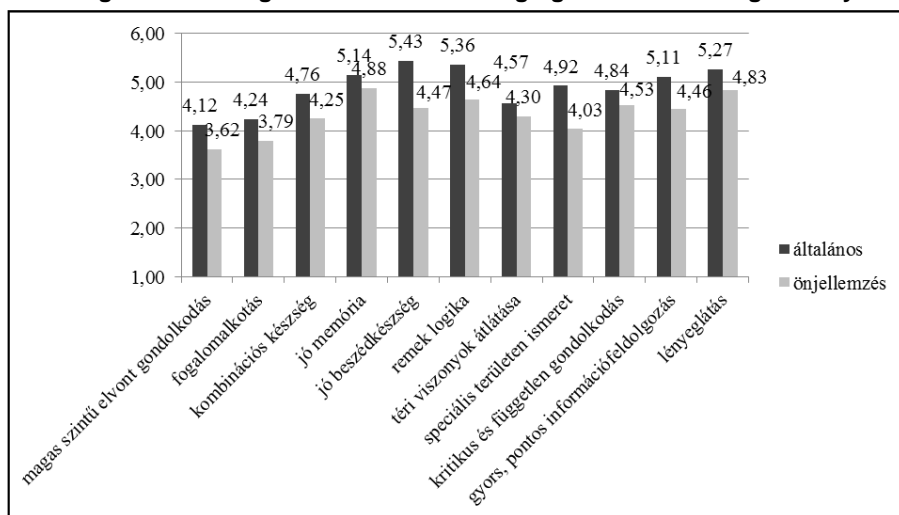
2. Anyag és módszer

Kérdőíves felmérést alkalmaztunk, a mintába a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar alapszakjairól kerültek a hallgatók. A kutatás nem zárult le, a minta folyamatos bővítése a további cél. Jelenleg 150 hallgató megkérdezése zajlott le, 54%-uk nő, 46%-uk férfi. Döntően pénzügy és számvitel, illetve sportszervező alapszokról kerültek a mintába. A teljes kutatás a tehetség és karriermenedzsment témához kapcsolódik, jelen tanulmány a kimagasló teljesítményhez szükséges háttértényezők területén kapott eredményeket ismerteti. A megkérdezettek feladata az volt, hogy egy egytől hatig terjedő Likert-skála segítségével értékelniük kellett a felsorolt tényezőket két szempont szerint. Egyrészt arra kértük őket, hogy értékeljék, általánosságban mennyire fontosak a megadott háttértényezők a magas szintű teljesítmény nyújtásához, majd ezt követően azt is kértük, hogy értékeljék saját magukra vonatkoztatva, hogy milyen mértékben jellemzőek. A skála értelmezéséhez tartozik, hogy az egyes jelentette az "egyáltalán nem fontos" kategóriát, míg a hatos a „teljes mértékben fontos” kategóriát.

3. Eredmények és azok értékelése

Az eredmények ismertetése három terület mentén zajlik, melynek alapját Renzulli koncepciója adja. A tehetség három fő összetevője közül az átlag feletti képességek bemutatásával kezdjük. A 2. ábra tartalmazza a 11 item átlagértékeit, melyet két aspektusból lehet értelmezni.

2. ábra: Átlag feletti képességekhez tartozó itemek átlagai
Diagram 2: Averages of the Items Belonging to Above Average Ability



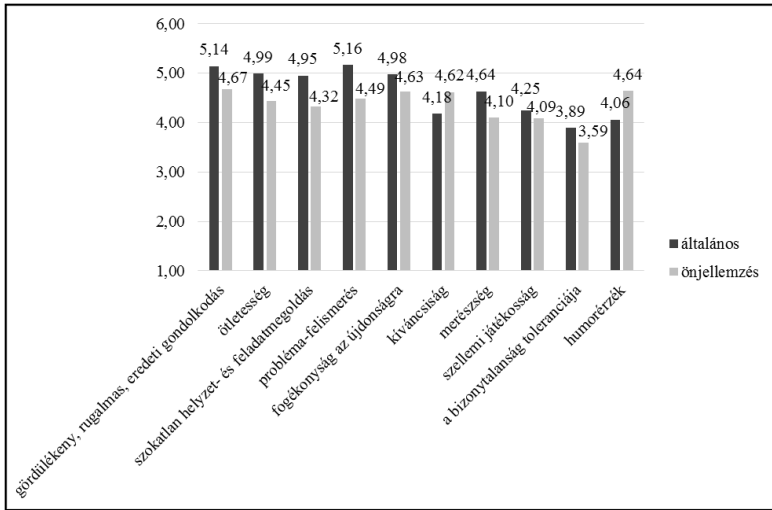
(Saját vizsgálatok 2016)

A sötétebb jelölés az általános értékeléseket jelenti, azaz a megkérdezett vélekedése arról, hogy általánosságban mennyire tartja fontosnak adott tényező meglétét a kimagasló teljesítmény eléréséhez. A világos jelölés arra vonatkozik, hogy ugyanazon dimenzió mentén saját magát hogyan értékeli. Mindez lehetővé teszi, hogy összehasonlításra kerüljön az, ahogyan a hallgatók gondolkodnak a sikeresség jegyeiről, és ahogyan saját magukat látják ezzel kapcsolatban. Kiemelendő, hogy minden kompetencia esetében a hallgatók saját magukat alulértékelték, így megállapítható, hogy bár tudják, mely tényezők megléte fontos a kiemelkedő teljesítmény eléréséhez, még fejlődniük szükséges. Amelyik kompetenciában a leggyengébbeknek értékelték magukat, azokat kevésbé tartották fontosnak a magas teljesítmény eléréséhez. Ugyanakkor érdemes külön kitérni arra a megállapításra, hogy a jó beszéd-készséget tekintve található a legnagyobb eltérés az elvárható és a meglévő szint között. A legfontosabbnak a jó beszéd-készséget, a remek logikát, a lényeglátást, a jó memóriát és a pontos információfeldolgozást tartották a megkérdezett hallgatók. Átlagos szintűnek ítélték a fogalomalkotást és a magas szintű elvont gondolkodást. A kapott eredményekből levonható az a következtetés, hogy a hallgatók érzik, tudják, hogy bizonyos területen elmaradásaik vannak. Az lenne az előnyös, ha motiváltak lennének arra, hogy fejlődjenek ezeken a területeken és természetesen nagy előny lenne, ha a felsőoktatásban lehetőséget kapnának ezen területek fejlesztésére.

A 3. ábra a kreativitáshoz tartozó kritériumok átlagértékeit tartalmazza, melyek mind-egyikét átlagosnál magasabb értékelték a megkérdezett hallgatók. A magas teljesítményhez való hozzájárulás tekintetében a gördülékeny, rugalmas, eredeti gondolkodás (5,14), a probléma-felismerés (5,16) és az ötletesség (4,99) került kiemelésre. A legkisebb szerepet a bizonytalanság toleranciájának (3,89) és a humorérzéknek (4,06) tulajdonították. A ki-

váncsiság és a humorérzék tekintetében megállapítható, hogy a hallgatók magasabb szinten állnak ezen kompetenciák birtoklásában, mint amennyi elvárható lenne a magas teljesítmény nyújtásához.

3. ábra: A kreativitás jellemzőinek átlagai
Diagram 3: Averages of the Characteristics of Creativity

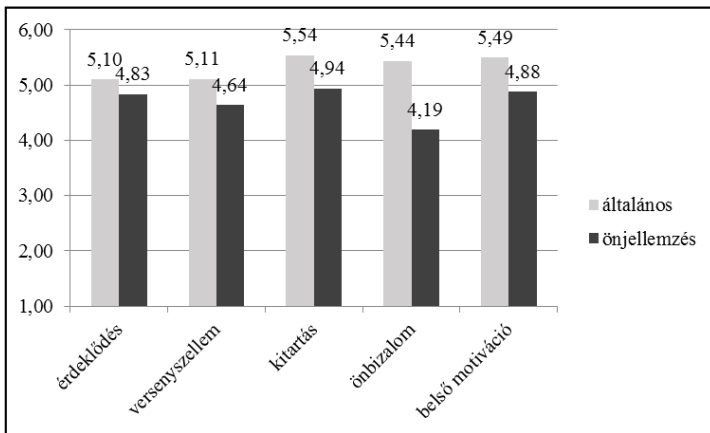


(Saját vizsgálatok 2016)

Egy korábbi kutatás HR-esek véleményére volt kíváncsi azzal kapcsolatban, hogy mennyire tartják fontosnak a kreativitás meglétét. A megkérdezettek 90%-a fontosnak, vagy nagyon fontosnak tartotta, hogy már a pályakezdők is rendelkezzenek kiemelkedő kreativitással (Zoltayné – Nagy 2013).

Renzulli elméletében a harmadik tehetségelem a feladat iránti elkötelezettség, melynek öt elemét lehet elkülöníteni: az érdeklődést, versenyszellemet, kitartást, önbizalmat és belső motivációt. A 4. ábra foglalja össze a kapott eredményeket.

4. ábra: A feladat iránti elkötelezettség itemeinek átlagai
Diagram 4: Averages of the Items of Task Commitment



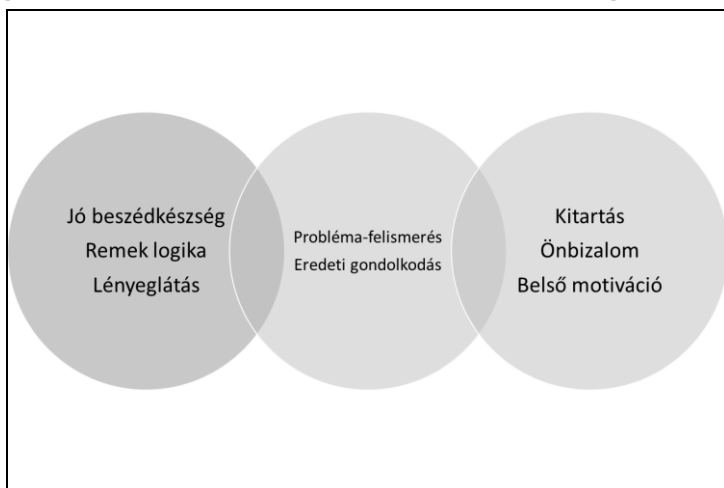
(Saját vizsgálatok 2016)

Megállapítható, hogy általánosságban minden tényező öt feletti átlagértékkel rendelkezik, szerepük kiemelt fontossággal bír a kimagasló teljesítmény elérésében. A legfontosabbak a kitartás, a belső motiváció és az önbizalom megléte, ezen energetikai faktorok nélkül a megkérdezett hallgatók véleménye szerint sem lehet elvárni a tehetség kibontakozását. Szintén levonható az a következtetés, hogy a hallgatói önértékelések alacsonyabb átlagértékekkel rendelkeznek, a legnagyobb eltérés az önbizalom esetében tapasztalható. Tipikusan arról a korosztályról van szó, akik esetében kulcsfontosságú a helyes önértékelés kialakítása, amin keresztül kialakulhat az egészséges önbizalom.

4. Következtetések

Jelen kutatás felsőoktatásban tanulók körében térképezte fel, hogy milyen tulajdonságokkal jellemezhetőek a kimagasló teljesítményt nyújtó egyének és ezen tulajdonságok mentén a hallgatók elvégezték az önértékelésüket is. A tehetség kritériumait Renzulli modellje szerint állítottuk össze. Ennek megfelelően a tehetség három komponensét vizsgáltuk részletesen, melyek az átlag feletti képesség, a feladatalkötelezettség és a kreativitás. Kérdőíves felmérést alkalmaztunk, a mintába a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karáról 150 alapszakos hallgató került. A mintába került hallgatók a legnagyobb jelentőséget a jó beszédkészségnek, lényeglátásnak, probléma felismerésnek, eredeti gondolkodásnak, kitartásnak és belső motivációnak tulajdonították. Mindegyik tényező esetén saját képességeiket alulértékelték az elvárthoz képest (5. ábra).

5. ábra: A kimagasló teljesítményhez szükséges legfontosabb tényezők
Diagram 5: The most important factors to the outstanding performance



(Saját vizsgálatok 2016)

Megállapítható, hogy Renzulli elmélete igazolást nyert a mintára vonatkozóan, ugyanis az általa megfogalmazott, a magas teljesítmény eléréséhez szükséges tehetség kritériumok mindegyike átlagon felüli, vagy kimagasló fontossággal bír a hallgatók véleménye szerint is. Figyelemfelkeltő az az eredmény, mely szerint a hallgatók szinte mindegyik kritérium esetében alulértékelték magukat.

Felhasznált irodalom

- Bácsné Bába É. (2014): Szervezeti reakciók a változások tükrében. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VI.: (3–4.) pp. 74–82.
- Balogh László (2006): Pedagógiai pszichológia az iskolai gyakorlatban. Urbis Könyvkiadó, Budapest.
- Berde Csaba–Móré Mariann (2014): A munkavállalói tudás hasznosításának új lehetősége felsőoktatási keretek között. *Vezetéstudomány* 45:(11) pp. 44–54.
- Czeglédi Csilla–Juhász Tímea (2015): „Mit várunk el a pályakezdektől?” Vélemények és szempontok a cégek oldaláról, *Studia Mundi* Vol. ISSN 2415-9395 2. No. 3. (2015) 55–63.
- Fenyves Veronika–Dajnoki Krisztina (2015): Controlling eszközök a humán erőforrás gazdálkodás területén. *Controller Info* (ISSN: 2063-9309) 2015/3. pp. 68–73.
- Gulyás László (2008/a): Sustainable growth in the labour market, European attempts for reducing unemployment. *Annals of the Faculty of Economics*. No 19/2008. Novi Sad University Faculty of Economics. Subotica. 5–84. pp.
- Gulyás László (2008/b): Regional disparities of Hungarian labour market 1990–2005. *Forum Geografic. Anul 7. Nr 1/2008. Editura Universitaria Craiova. Craiova.* 128–135. pp.
- Gyarmathy Éva (2006): A tehetség. Fogalma, összetevői, típusai és azonosítása. ELTE Eötvös Kiadó. Budapest, 21–22 p.
- Gyarmathy Éva (2007): A tehetség. Hátere és gondozásának gyakorlata. ELTE Eötvös Kiadó. Budapest, 12 p.
- Horváth Anett (2007): Tehetségmentésment a hazai vállalatok gyakorlatában. Budapest. 10-18 p.
- Juhász Csilla (2016): Elvárások és elégedettség. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VIII:(3) pp. 58–64.
- Kiss Zsuzsanna (2015): Fiatal magyar diplomások foglalkoztathatósága (Az első álláskeresői időt befolyásoló tényezők). in: Pusztai Gabriella–Kovács Klára (szerk.): *Ki eredményes a felsőoktatásban? Partium Könyvkiadó, Personal Problems Solution, Új Mandátum Könyvkiadó, Nagyvárad.* 55–65.
- Kozák Anita–Móré Mariann–Szabó Gyula (2016): A vezető szerepe a munkahelyi beillesztésben: Gondolatok egy Észak-Alföld régióban végzett kutatás tükrében. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VIII:(3) pp. 28–35.
- Kőmíves P. M.–Dajnoki K. (2015): Ranking Systems as the Connection between the Higher Education and the Labour Market in Hungary. *Emerging Markets Queries in Finance and Business – EMQFB2014, Bucarest Procedia Economics and Finance* 32: pp. 292-297.
- Máté Domicián (2015) Impact of Human Capital on Productivity Growth in Different Labour-skilled Branches, *ACTA OECONOMICA* 2015:(1) pp. 51–67.
- Renzulli, J. (1978): What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappa*, 60. 180–184.
- Renzulli, J. (1986): The tree-ring conception of giftedness: a developmental model for creative productivity. In: Sternberg, R. J.–Davidson, J. E. (Eds.) *Conceptions of Giftedness*. Cambridge University Press, Cambridge. 53–92.
- Zoltayné Paprika Zita–Nagy Viktor (2013): A kreativitás megítélése a munkaerőpiacon. *Vezetéstudomány*, XLIV. évf., 6. sz., ISSN 0133-0179, pp. 2–13.