

Debreceni Egyetem
Bölcsészettudományi Kar
Nevelés-és Művelődéstudományi Intézet
Művelődéstudományi és Humán Tanulmányok Tanszék

**Munkaértékek vizsgálata a szociokulturális státusz függvényében
című dolgozat mellékletei**

Témavezető oktató:
Márkus Edina Ilona Ph. D.
egyetemi adjunktus

Készítette:
Tóth Anna
andragógia mesterszak

2022.

Rezümé

A dolgozat célja annak az alap kérdéskörnek a vizsgálata, miszerint az egyén háttérváltozóinak (mint a nem, az életkor, az iskolai végzettség, a foglalkozás és a szociokulturális státusz egyéb változóinak) hatással vannak-e az egyén elfogadott és elutasított munkaértékeinek alakulására.

A fenti problémával kapcsolatban vizsgálatunkban összesen 4 kutatási kérdést és ezekhez kapcsolódóan 7 hipotézist fogalmaztunk meg. Az empirikus vizsgálat során 204 személy válaszait dolgoztuk fel az általunk összeállított kérdőív segítségével, amely az egyén háttérváltozóira vonatkozó kérdéseket tartalmazott, valamint Donald E. Super munkaérték-kérdőívét. (Szilágyi, 2013)

Feltételeztük, hogy a nők és férfiak munkaértékei között eltérések lesznek tapasztalhatóak: a nők esetében a kreativitás, az altruizmus és a társas kapcsolatok, míg a férfiak esetében az autonómia, a változatosság és az anyagiak fognak elfogadott értékként megjelenni. A vizsgálat eredményei alapján a nemek között egyértelmű eltéréseket tudtunk kimutatni az elfogadott és elutasított munkaértékekkel kapcsolatban, ugyanakkor ezen eltérések nem aszerint alakultak, ahogyan azt a korábbi vizsgálati eredmények alapján feltételeztük. Az eddigi szakirodalmi eredmények alapján továbbá feltételeztük, hogy a különböző életkorú személyek munkaértékei között eltérések lesznek felfedezhetőek, azonban ez nem a generációs különbségnek tudható be. Eredményeink alapján a különböző generációba és születési kohorszba tartozó egyének munkaértéke-preferenciái között szintén eltéréseket fedezhettünk fel. Előfeltevésünk volt, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők nagyobb mértékben fogják előnyben részesíteni a poszt-materiális értékekhez kapcsolódó munkaértékeket, valamint a különböző foglalkozású személyek munkaértékei között is fogunk eltéréseket felfedezni. Az elemzés során azt is megállapítottuk, hogy az iskolai végzettség és a foglalkozás szintén hatást gyakorol az egyének munkaértékeinek alakulására, ugyanakkor az iskolai végzettség esetében a csoportok közötti eltérések nem az előfeltevéseink szerint alakultak. A szociokulturális státusszal kapcsolatban feltételeztük, hogy az általunk vizsgált változók szintén hatással lesznek a munkaérték-preferenciára. A szociokulturális státusz munkaértékekre gyakorolt hatásával kapcsolatos hipotéziseinket azonban szintén csak részben tudtuk elfogadni.

Jelen pályamunka szerzője a Debreceni Egyetem andragógia mesterszakának végzett hallgatója, a pályamunka anyaga a képzésen készült szakdolgozat eredményein alapul. A szerzőt eddigi tanulmányai alatt is tudományos beállítottság jellemezte. Pedagógia alapképzésen készített szakdolgozatával a 2020. évi Dura László diplomamunka pályázaton alapképzés kategóriában dicséretben részesült.

Irodalomjegyzék

2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400034.tv> (2022.02.02. 19:32)

Andorka, R (2006), *Bevezetés a szociológiába*. Budapest, OSIRIS Kiadó Kft.

Abu-saad, I.; Isralovitz, R. E. (1997). Gender as a Determinant of Work Values Among University Students in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 749-763. p.

Babes-Bolyai Tudományegyetem Szociológia Tanszék Max Weber Társadalomtudományi Szakkollégium (n. a.). Kérdőív. Társadalmi kapcsolathálók Erdélyben. <http://kutatasok.adatbank.transindex.ro/download/kerdoiv10.pdf> (2021.11.02. 21:07)

Bocsi, V. (2013): Munkaértékek a felsőoktatásban: egy gender-szemponútú vizsgálat tanulságai. In: Mór, M. (szerk.): *Társadalomtudományi Tanulmányok VI. Menedzsment tanulmányok* (pp. 57-72). Debreceni Egyetemi Nyomda.

Borbély-Pecze, T. B. (2018). Értékek és pályatanácsadás Magyarországon. In Suhajda, Cs. J. (szerk.). „Sok a levél, de egy a fa” - *Tanulmányok a pályatanácsadás témaköréből. Köszöntő kötet Dr. Szilágyi Klára tiszteletére. [Pályatanácsadói Kiskönyvtár sorozat – 2. kötet]* (pp. 11-22). Gödöllő, SZIE GTK Társadalomtudományi és Tanárképző Intézete.

Buda, A. (2019). Generációk, társadalmi csoportok a 21. században. *Magyar Tudomány*, 180(1), 120-129.

Czifráné Hanák, Zs. (1994). *Tanári pályával kapcsolatos értékek vizsgálata*. http://publikacio.uni-eszterhazy.hu/3621/1/139-145_Czifrane%20Hanak.pdf (2021.11.01. 21:32)

Csirszka, J. (1972). Munkalélektani fogalmak egyértelműségéért. *Magyar pszichológiai szemle*, 29(1), 135-136.

Csirszka, J. (2010). A munka mint a személyiség megnyilvánulása. *Életpálya-tanácsadás*, 2(1-2), 20-25.

Erős M., A., Szabó, É. (2020). A kiegészítés és a munkahelyi értékelés összefüggései a versenyszférában. *Alkalmazott Pszichológia*, 20(3), 7-26.

Farkas, Z. (2008). Az egyéni és kulturális érték fogalma és típusai. *Jel-kép*, 28(1), 67-85.

Fekete, M. (2014). Értékek, kultúra és McWorld - magatartás. <http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/16217/1/ErtekekkulturaesMcWorldmagatartas.pdf> (2021.11.29. 20:37)

Fónai, M. (2014). A szocioökonómiai státusz és az iskolai életút kapcsolata. In Kozma, T., Kiss, V. Á., Jancsák, Cs., Kéri, K. (szerk.). *Héra évkönyv 2014. Tanárképzés és oktatáskutatás* (pp. 405-423). https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/73/74/dd/1/HERA-k_tet-2014-v_gleges.pdf (2021.12.15.)

Fónai, M., Kiss, J., Fábián, G. (1999). Szociális munkás szakos hallgatók pályaképének néhány eleme. http://www.esely.org/kiadvanyok/1999_1/szocialismunkasok.pdf (2021.11.25. 20:13)

Hajdu, G., Sik, E. (2016). A munkával kapcsolatos értékek a világban (1990–2014) és a mai Magyarországon. In Kolosi, T., Tóth, I. Gy. (szerk). *Társadalmi Riport* (pp. 399-421). Budapest, TÁRKI.

Hofmeister-Tóth, Á. (2016). Fogyasztó értékek, trendek és magatartás. Korreferátum Törőcsik Mária: A fogyasztó magatartás új tendenciái című tanulmányához. *Vezetéstudomány*, 47(4), 26-29.

Huoranszki, F. (1999). Döntésméletek és erkölcsi normák. (Tanulmányok) *Szociológiai szemle*, 9(1), 3-30.

Keller, T. (2009). Magyarország helye a világ értéktérképén. Budapest, TÁRKI Zrt. https://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/gazdkult_wvs_keller.pdf (2022.02.07. 11:44)

Kispál-Vitai, Zs. – Németh, J. (2021). Szilánkok az üvegplafonból. *Közgazdasági Szemle*, 68(3), 308-331.

Kiss, I. (2015). Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok. *Életpálya-tanácsadás*, 7(7), 38-50.

Kiss, J. (2013). Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tanulságai. *Acta Medicinæ et Sociologica. Különszám*, 4(10), 11-28. <https://doi.org/10.19055/ams.2013.4/10/2> (2021.11.23. 21:08)

Központi Statisztikai Hivatal (2011). 1.1.1 A népesség számának alakulása, népsűrűség, népszaporodás településtípusonként. https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_demografia (2022.02.01. 21:39)

Központi Statisztikai Hivatal (2014). Gazdasági szektorok osztályozása. https://www.ksh.hu/docs/osztalyozasok/esa_sektorkod/esa_sektorkod_rovid_leiras.pdf (2022.02.01. 22:12)

Központi Statisztikai Hivatal (2020a). 2.1.5. A 15-74 éves népesség száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, nemenként (1998-). https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf015.html (2022.02.01. 20:53)

Központi Statisztikai Hivatal (2020b). 2.1.7.2. A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemenként – TEÁOR'08 (2009-). https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_mef008d.html (2022.02.01 21:44)

Miklós, P. (2017): Felsőoktatási szakképzésben résztvevők munkához kapcsolódó értékvilága. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*, 12(4), 247-252.

Nagy, B., Paksi, V. (2014). A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In Spéder, Zs. (szerk.). *A család vonzásában: Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére* (pp.159-175). Budapest, KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.

Nagy, B., Primecz, H. (2010). Nők és férfiak a szervezetben. Kísérlet a mítoszok feloszlására. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 41(1), 2-17.

Nagy, B. (2009). Nők és férfiak a vezetésben. In: *Szerepváltozások. Jelentés a férfiak és nők helyzetéről 2009* (pp.52-64). Budapest, Szociális és Munkaügyi Minisztérium, TÁRKI Zrt.

Parry, E., Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.

Perczel, T. (1990). *Életstratégia, foglalkozási szerep, értékorientáció*. [Pszichológia a gyakorlatban, 46. kötet] Budapest, Akadémiai Kiadó

Perczel, T. (1994). *Értékorientáció és a munka világa*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.

R. Fedor, A. (2018). Foglalkoztatási helyzetkép és munkával való elégedettség jellemzői. *Acta Medicinae et Sociologica*, 9(27), 33-57.

Ros, M., Schwartz, S. H., Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49–71.

Sharabi, M., Harpaz, I. (2013). Changes of work values in changing economy: Perspectives of men and women. *International Journal of Social Economics*, 40(8), 692-706. p.

Szemes, Á., Harsányi, Sz. G. (2016). Szakirány választást befolyásoló háttértényezők és munkaérték preferenciák összehasonlító vizsgálata pszichológia mesterszakosok körében. <http://www.pszich.u-szeged.hu/impulzus/wp-content/uploads/2016/11/6-szemes-harsanyi.pdf> (2022.01.17. 23:37)

Szilágyi, K. (1987). *Érték és munka. A munkához kapcsolódó értékek vizsgálatának tapasztalatai a felsőoktatásban*. Budapest, Oktatókutatató Intézet.

Szilágyi, K. (1991). Értékválasztás, értékközvetítés a pedagóguspályán. In Barkó, E. (szerk.): *Tanulmányok a felsőoktatásba történő bejutás témaköréből (Műhelytanulmányok)*. Budapest, Oktatókutatató Intézet.

Szilágyi, K. (2000). *Munka-pályatanácsadás, mint professzió*. Budapest, Kollégium Kft.

Szilágyi, K. (2013). *Módszertani gyűjtemény: munkavállalási, munka-, pályatanácsadók számára az egyéni tanácsadói munkához*. Budapest, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft.

Takács, I. (2020). Akadályok a nők karrierjének útjában – a szervezetek útvesztői. *Metszetek*, 9(1), 65-83.

Ternovszky, F. (2006). Munka, anyaság, család. http://publikaciotar.repozitorium.uni-bge.hu/498/1/tek_2005_32.pdf. (2022.01.28. 21:09)

Váriné Szilágyi, I. (1997). Az ember, a világ és az értékek világa. Kísérlet az értékek fogalmának behatárolására. In Lengyel, Zs. (szerk.). *Szociálpszichológia*. Budapest, Osiris Kiadó. <https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tkt/szociálpszichologia/ch05s04.html>
[megtekintés dátuma: 2021.08.01. 17:26](#)

Whiteoak, J. W., Crawford, N. G., Mapstone, R. H. (2006). Impact of Gender and Generational Differences in Work Values and Attitudes in an Arab Culture. *Thunderbird International Business Review*, 48(1), 77–91

Wong, S. W., Yuen, M. (2015). Super's Work Values Inventory: Issues of Subtest Internal Consistency Using a Sample of Chinese University Students in Hong Kong. *Journal of Employment Counselling*, 52(1), 29-35.

Zytowski, D. G. (1994). A Super Contribution to Vocational Theory: Work Values. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 25-21.

Táblázatok jegyzéke

1. számú táblázat

A résztvevők generációk szerinti besorolásához alkalmazott generációcsoportok

Születési év	Generáció
1925-1945	Veteránok
1946-1964	Bébi-bumm
1965-1979	X generáció
1980-1995	Y generáció
1996-2009	Z generáció
2010-	Alfa generáció

(Kulcsár 2004:9, McCrindle – Wolfinger, 2009 in Buda 2019:122 alapján saját szerkesztés)

2. számú táblázat

A résztvevők besorolására alkalmazott születési kohorszok

Születési kohorsz	Születési év
1. születési kohorsz	1941-1950
2. születési kohorsz	1951-1960
3. születési kohorsz	1961-1970
4. születési kohorsz	1971-1980
5. születési kohorsz	1981-1990
6. születési kohorsz	1991-2000
7. születési kohorsz	2001-

(saját szerkesztés)

3. számú táblázat

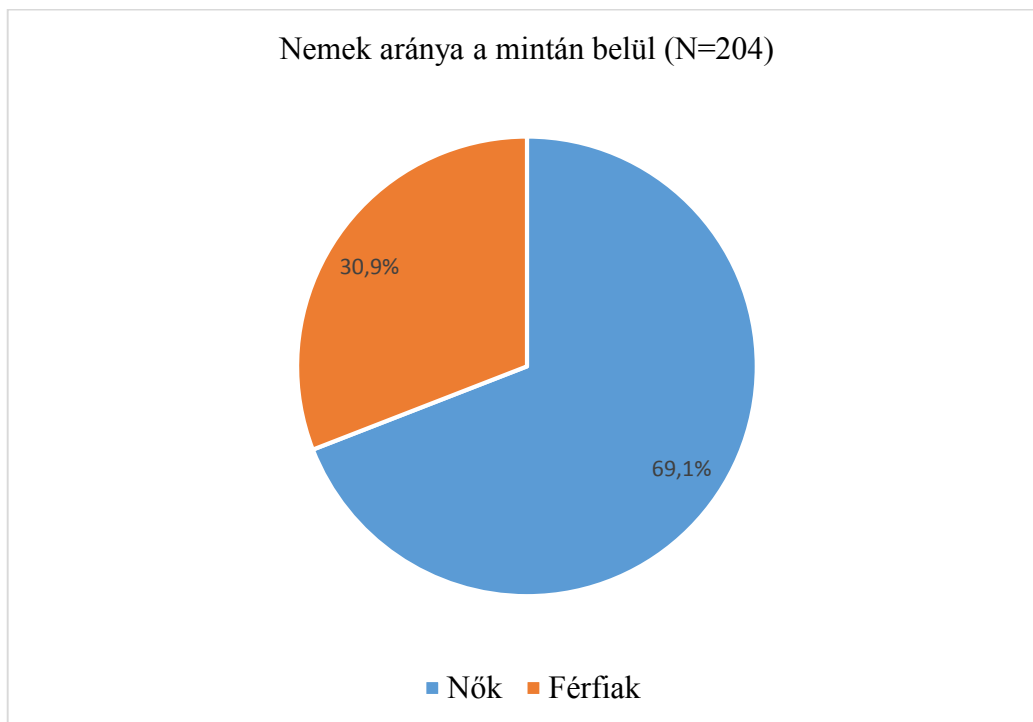
A résztvevők foglalkozási csoportok szerinti besorolásánál alkalmazott kategóriák

Foglalkozási helyzet sorszáma	Foglalkozási helyzet megnevezése
1.	munkaadó (vállalkozó vagy tulajdonos, több mint 5 alkalmazottal)
2.	munkaadó (vállalkozó vagy tulajdonos, 1-5 alkalmazottal)
3.	önálló vállalkozó (kisiparos, szabadfoglalkozású)
4.	alkalmazásban lévő felső szintű vezető
5.	alkalmazásban lévő középszintű vezető
6.	alsó szintű vezető (munkacsoport vezetője)
7.	szellemi beosztott
8.	fizikai beosztott (munkás)
9.	önálló gazdálkodó (mezőgazdaságban)

(Babes-Bolyai Tudományegyetem Szociológia Tanszék Max Weber Társadalomtudományi Szakkollégium (n. a.) alapján saját szerkesztés)

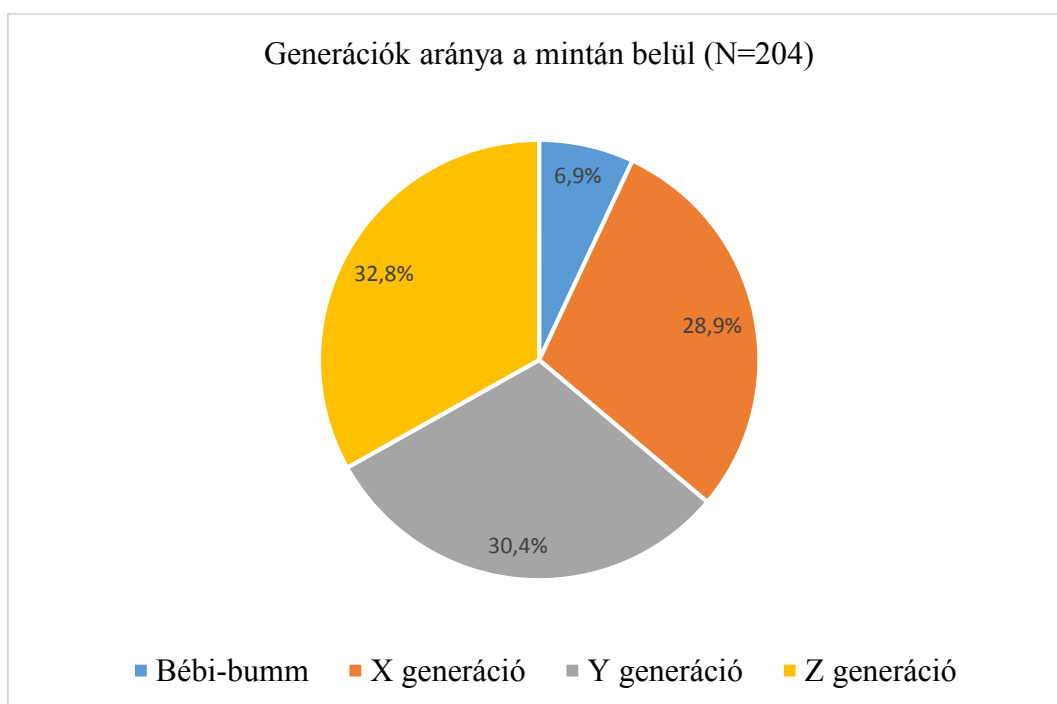
Ábrák jegyzéke

1. számú ábra



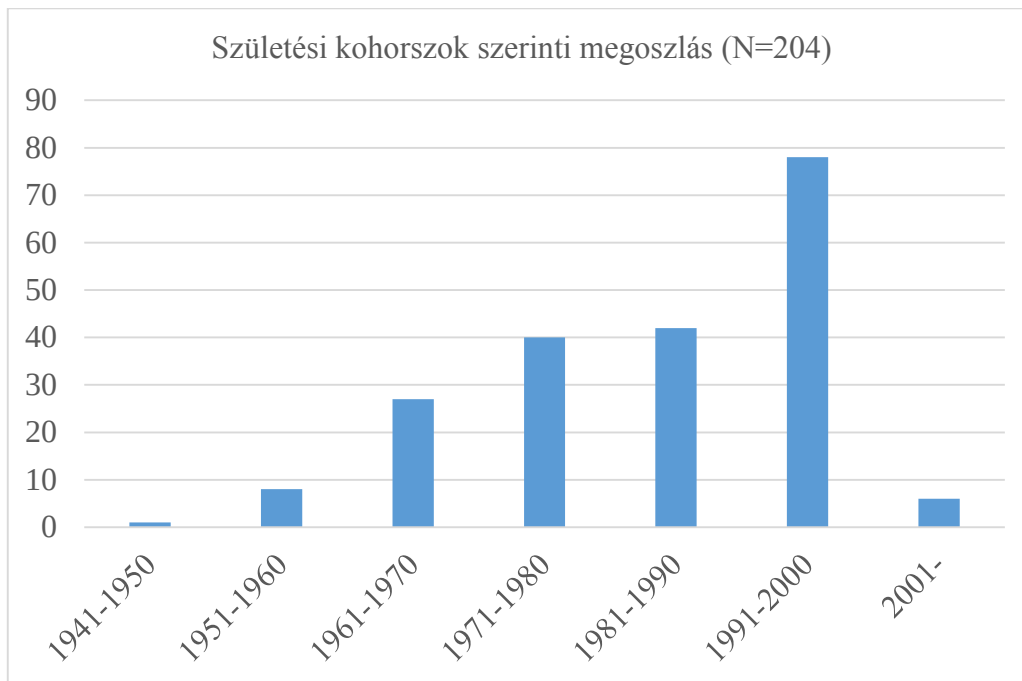
(saját szerkesztés)

2. számú ábra



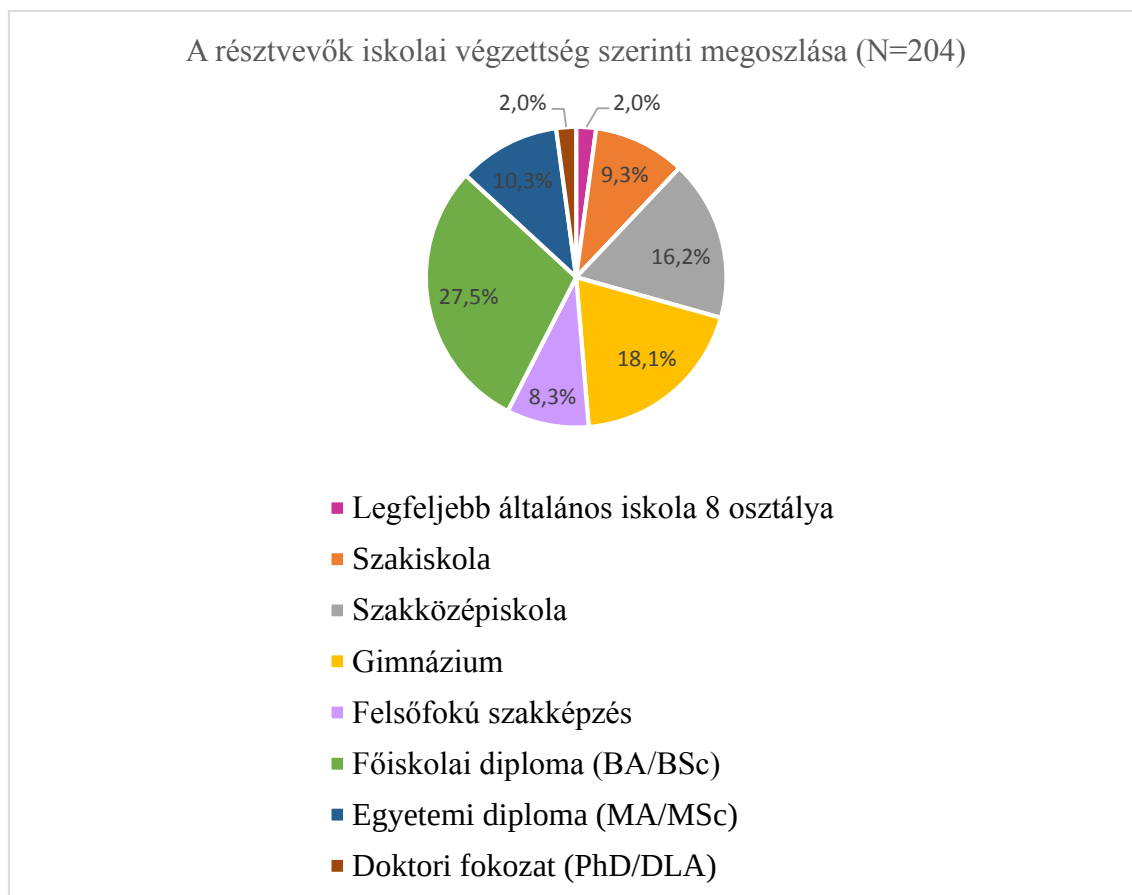
(saját szerkesztés)

3. számú ábra



(saját szerkesztés)

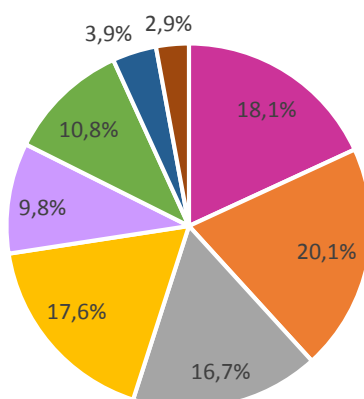
4.1.számú ábra



(saját szerkesztés)

4.2.számú ábra

A résztvevők megoszlása az édesanya iskolai végzettsége szerint (N=204)

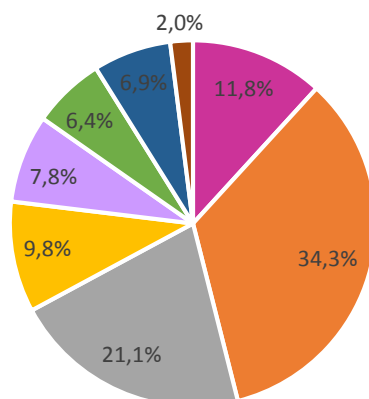


- Legfeljebb általános iskola 8 osztálya
- Szakiskola
- Szakközépiskola
- Gimnázium
- Felsőfokú szakképzés
- Főiskolai diploma (BA/BSc)
- Egyetemi diploma (MA/MSc)
- Doktori fokozat (PhD/DLA)

(saját szerkesztés)

4.3.számú ábra

A résztvevők megoszlása az édesapja iskolai végzettsége szerint (N=204)

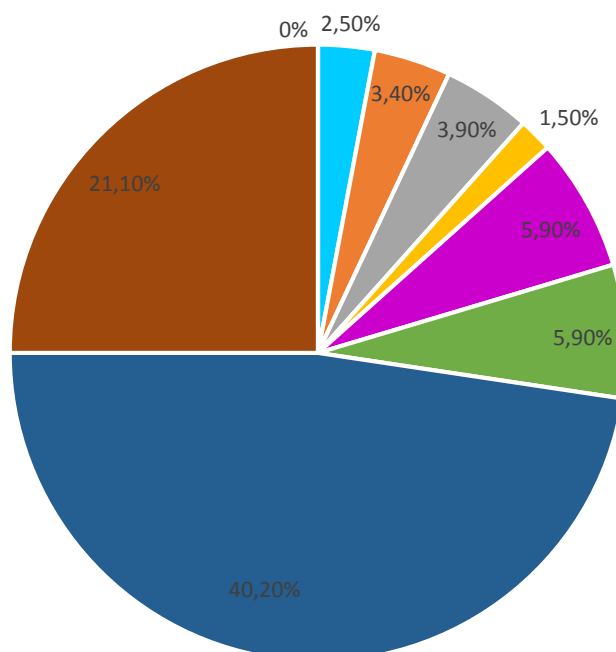


- Legfeljebb általános iskola 8 osztálya
- Szakiskola
- Szakközépiskola
- Gimnázium
- Felsőfokú szakképzés
- Főiskolai diploma (BA/BSc)
- Egyetemi diploma (MA/MSc)
- Doktori fokozat (PhD/DLA)

(saját szerkesztés)

5. számú ábra

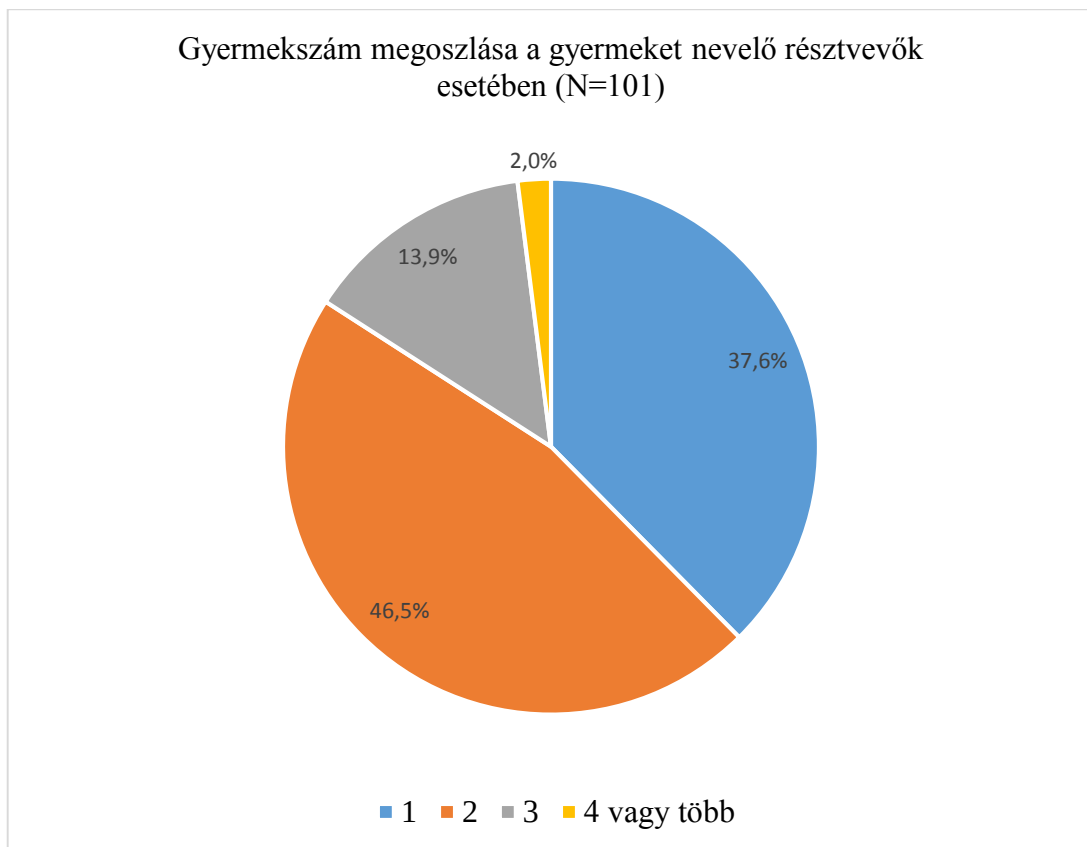
A résztvevők megoszlása foglalkoztatási helyzet szerint (N=172)



- munkaadó (vállalkozó vagy tulajdonos, több mint 5 alkalmazottal)
- munkaadó (vállalkozó vagy tulajdonos, 1-5 alkalmazottal)
- önálló vállalkozó (kisiparos, szabadfoglalkozású)
- alkalmazásban lévő felső szintű vezető
- alkalmazásban lévő középszintű vezető
- alsó szintű vezető (munkacsoport vezetője)
- szellemi beosztott
- fizikai beosztott (munkás)
- önálló gazdálkodó (mezőgazdaságban)

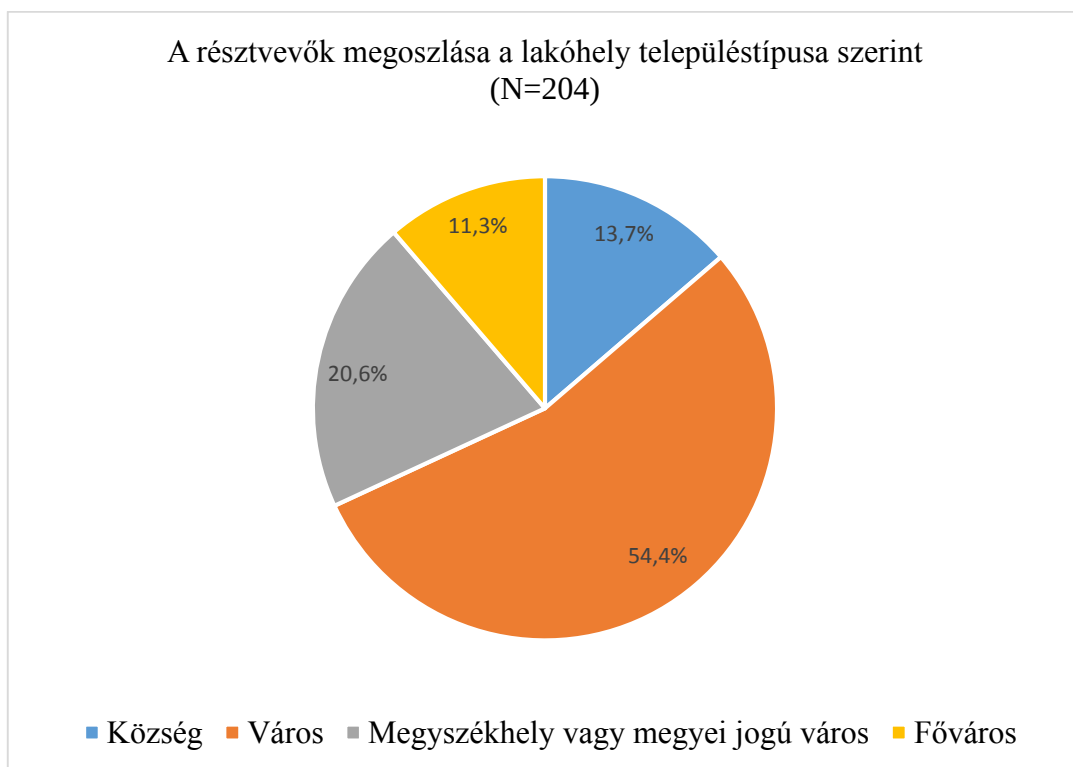
(saját szerkesztés)

6. számú ábra



(saját szerkesztés)

7. számú ábra



(saját szerkesztés)

Szöveges mellékletek

1. számú melléklet: A vizsgálat során használt kérdőív

1. szakasz: Munkaértékek vizsgálata különböző háttérváltozók mentén

Tisztelt Résztvevő!

Tóth Anna vagyok, a Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Karának andragógia mesterszakos hallgatója. Szakdolgozatomban az egyének munkaértékeit vizsgálom, tehát azt, hogy milyen szempontokat tartanak fontosnak munkavégzésük során. Vizsgálatom során arra a kérdésre keresem a választ, hogy az egyének bizonyos jellemzői, mint például nemük, életkoruk, iskolai végzettségük, foglalkozásuk vagy társadalmi-gazdasági helyzetük milyen hatással van munkaértékeik alakulására.

Jelen vizsgálat lefolytatása Dr. Márkus Edina Ilona egyetemi adjunktus felügyelete alatt zajlik. A kérdőívben való részvétel önkéntes és név nélküli, továbbá az bármikor megszakítható, amennyiben Ön úgy dönt, hogy mégsem szeretne részt venni a vizsgálatban. Tájékoztatom továbbá, hogy a résztvevők válaszaiból nyert adatokat nem továbbítjuk harmadik fél számára, csupán kutatási célból használjuk fel a kapott eredményeket.

A kérdőív kitöltése körülbelül 15-20 percet vesz igénybe. A kérdőív első része az Ön nemére, születési évére, iskolai végzettségére, foglalkozására és gazdasági-társadalmi helyzetére vonatkozó kérdéseket tartalmaz. A kérdőív második része pedig a Donald E. Super által kidolgozott Munkaérték-kérdőívet tartalmazza.

Amennyiben észrevétele lenne a vizsgálattal kapcsolatban, vagy bármilyen kérdés merült fel Önben, keressen bátran az alábbi elérhetőségemen.

tothanna97@gmail.com

Nagyon köszönöm a segítségét!

2. szakasz: Háttérváltozókra vonatkozó kérdések

A kérdőív első szakasza az Ön nemére, életkorára, iskolai végzettségére, foglalkozására és társadalmi-gazdasági helyzetére vonatkozó kérdéseket tartalmazza.

1. Kérem adja meg a nemét!

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

2. Kérem adja meg a születési évét!

.....

3. Kérem adja meg lakóhelyének településtípusát!

- ☐ község
- ☐ város
- ☐ megyeszékhely vagy megyei jogú város
- ☐ főváros

4. Önnek van gyermeke?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

5. Amennyiben az előző kérdésre igen volt a válasza, hány gyermeke van Önnek?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 vagy több

6. Kérem jelölje meg az Ön legmagasabb iskolai végzettségét!

- ☐ legfeljebb az általános iskola 8 osztálya
- ☐ szakiskola
- ☐ szakközépiskola
- ☐ gimnázium
- ☐ felsőfokú szakképzés
- ☐ főiskolai diploma (BA/BSc)
- ☐ egyetemi diploma (MA/MSc)
- ☐ doktori fokozat (PhD/DLA)

7. Kérem jelölje meg édesanyja legmagasabb iskolai végzettségét!

- ☐ legfeljebb az általános iskola 8 osztálya
- ☐ szakiskola
- ☐ szakközépiskola
- ☐ gimnázium
- ☐ felsőfokú szakképzés
- ☐ főiskolai diploma (BA/BSc)
- ☐ egyetemi diploma (MA/BMSc)
- ☐ doktori fokozat (PhD/DLA)

8. Kérem jelölje meg édesapja legmagasabb iskolai végzettségét!

- ☐ legfeljebb az általános iskola 8 osztálya
- ☐ szakiskola
- ☐ szakközépiskola
- ☐ gimnázium
- ☐ felsőfokú szakképzés
- ☐ főiskolai diploma (BA/BSc)
- ☐ egyetemi diploma (MA/MSc)
- ☐ doktori fokozat (PhD/DLA)

9. Dolgozik Ön jelenleg?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

3. szakasz: Jelenleg foglalkoztatásban állók

10. Kérem jelölje be azt a választ, amely az Ön foglalkoztatási helyzetére leginkább jellemző!

- ☐ munkaadó (vállalkozó vagy tulajdonos, több mint 5 alkalmazottal)
- ☐ munkaadó (vállalkozó vagy tulajdonos, 1-5 alkalmazottal)
- ☐ önálló vállalkozó (kisiparos, szabadfoglalkozású)
- ☐ alkalmazásban lévő felső szintű vezető
- ☐ alkalmazásban lévő középszintű vezető
- ☐ alsó szintű vezető (munkacsoport vezetője)
- ☐ szellemi beosztott
- ☐ fizikai beosztott (munkás)
- ☐ önálló gazdálkodó (mezőgazdaságban)

11. Mi az Ön foglalkozása?

.....

12. Melyik gazdasági szférába tartozik az Ön munkahelye?

- ☐ állami/kormányzati szféra
- ☐ magánszféra/piaci szféra
- ☐ non-profit/civil szféra

13. Hány főt foglalkoztat az Ön munkahelye?

- ☐ kevesebb, mint 10 főt
- ☐ 10-50 főt
- ☐ 51-250 főt
- ☐ több, mint 250 főt

14. Mennyire elégedett Ön a jelenlegi munkahelyén a munkakörülményekkel?

egyáltalán

nem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

elégedett

teljes mértékben
elégedett

15. Mennyire elégedett Ön a jelenlegi munkabérével?

egyáltalán nem

elégedett 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

teljes mértékben
elégedett

4. szakasz: Jelenleg foglalkoztatásban nem állók

16. Amennyiben Ön jelenleg nem dolgozik, kérem jelölje meg, hogy mi ennek az oka!

- ☐ nyugdíjas
- ☐ rokkantnyugdíjas
- ☐ GYES-en/GYED-en lévő
- ☐ tanuló vagy hallgató
- ☐ munkanélküli
- ☐ egyéb

17. Amennyiben az előző kérdés esetében az "egyéb" lehetőséget választotta, kérem írja le röviden, hogy mi az oka annak, hogy Ön jelenleg nem dolgozik!

.....

18. Mi volt az Ön foglalkozása a legutolsó munkahelyén?

.....

5. szakasz: Lakó-és életkörülmények, társadalmi és kulturális részvétel

19. Mennyire elégedett Ön a jelenlegi életkörülményeivel?

egyáltalán nem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	teljes mértékben
elégedett											elégedett

20. Mennyire elégedett Ön a jelenlegi lakókörülményeivel?

egyáltalán nem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	teljes mértékben
elégedett											elégedett

21. Mindent egybevetve, Ön mennyire érzi magát boldognak?

egyáltalán nem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	teljes mértékben
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------------

22. Megítélése szerint milyen az Ön jelenlegi egészségi állapota?

teljes mértékben											tökéletes
rossz az											egészségi
egészségi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	állapottal
állapota											rendelkezik

23. Mennyire elégedett Ön a lakóhelyén található egészségügyi ellátással?

egyáltalán nem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	teljes mértékben
elégedett											elégedett

24. A jelenlegi társadalmi és gazdasági helyzetben mennyire érzi Ön magát biztonságban?

egyáltalán nem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 teljes mértékben

25. Mennyire elégedett Ön a lakóhelyén található oktatási, tanulási lehetőségek színvonalával?

egyáltalán nem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 teljes mértékben
elégedett elégedett

26. Mennyire elégedett Ön a lakóhelyén található egyéb szolgáltatásokkal? (például közösségi közlekedés, vásárlási lehetőségek, közüzemi szolgáltatások stb.)

egyáltalán nem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 teljes mértékben
elégedett elégedett

27. Részt vesz Ön valamilyen társadalmi aktivitásban? (Például önkéntes munka, civil szervezetben végzett tevékenység.)

- ☐ Igen
- ☐ Nem

28. Amennyiben Ön részt vesz valamilyen társadalmi aktivitásban, kérem írja le, hogy pontosan miben, és miért vesz részt abban?

.....

29. Milyen gyakran vesz részt Ön valamilyen kulturális eseményen? (pl. koncert, múzeumlátogatás, színházi előadás, falunap, mozivetítés stb.)

- ☐ hetente többször
- ☐ hetente egyszer
- ☐ kéthetente
- ☐ havonta
- ☐ háromhavonta
- ☐ félévente
- ☐ évente egyszer
- ☐ nem vesz részt ilyen eseményeken

30. Mennyire elégedett az Ön által látogatott kulturális események színvonalával?

egyáltalán nem elégedett	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	teljes mértékben elégedett
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------------------------------

6. szakasz: Munkaértékek vizsgálata (Szilágyi 2013)

A következő részben munkaértékre vonatkozó állításokat olvashat, melyek mindegyike így kezdődik: OLYAN MUNKÁT SZERETNÉK, AHOL AZ EMBER...

Az állításokat 1-től 5-ig terjedő skálán értékelheti, ahol az értékek jelentése a következő:

- 1 - Nem fontos
- 2 - Kicsit fontos
- 3 - Átlagosan fontos
- 4 - Fontos
- 5 - Nagyon fontos

Ahogy az előző szakasz esetében, itt sincs jó vagy rossz válasz. Arra kérem, hogy minden állítást a saját szempontjából értékeljen aszerint, hogy mennyire fontos az adott állítás tartalma az Ön számára a munkája kapcsán.

1. (...) szüntelenül új megoldatlan problémákba ütközik.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

2. (...) másokon segíthet.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

3. (...) sok pénzt kereshet.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

4. (...) változatos munkát végezhet.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

5. (...) szabadon dönthet a saját területén.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

6. (...) tekintélyt szerezhet a munkájával.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

7. (...) akár művész is lehet.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

8. (...) -t munkatársai befogadják.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

9. (...) biztos lehet abban, hogy feladatot kap.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

10. (...) megvalósítja önmagát.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

11. (...) tisztelheti főnökét.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

12. (...) szép környezetben dolgozhat.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

13. (...) nem beszélhet mellé, mert csak jó vagy rossz megoldások léteznek.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

14. (...) másokat irányíthat.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

15. (...) új elképzeléseket alakíthat ki.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

16. (...) valami újat alkothat.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

17. (...) objektívan lemérheti munkája eredményét.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

18. (...) vezetője mindig helyesen dönt.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

19. (...) mindig megfelelő munkával rendelkezik.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

20. (...) szebbé teheti a világot.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

21. (...) önálló döntéseket hozhat.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

22. (...) gondtalan életet biztosíthat magának.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

23. (...) új gondolatokkal találkozhat.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

24. (...) vezetői képességeire szükség lehet.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

25. (...) kényelmes körülmények között dolgozhat.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

26. (...) személyes életstílusa érvényesülhet.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

27. (...) munkatársai egyben barátai is.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

28. (...) biztos lehet afelől, hogy a munkájáért a többiek megbecsülik.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

29. (...) nem csinálja minduntalan ugyanazt.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

30. (...) jól tehet mások érdekében.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

31. (...) más emberek javát szolgálhatja.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

32. (...) sokféle dolgot csinálhat.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

33. (...) -re mások felnéznek.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

34. (...) jól kijön a munkatársaival.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

35. (...) olyan életet élhet, amit a legjobban szeret.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

36. (...) nyugodtan dolgozhat (csend, tisztaság stb.).

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

37. (...) mások munkáját is irányíthatja.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

38. (...) szellemileg izgalmas munkát végezhet.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

39. (...) magas nyugdíjra számíthat.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

40. (...) munkájába másnak nincs beleszólása.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

41. (...) szépet teremthet.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

42. (...) biztos lehet abban, hogy megfelelő munkát kap, ha az adott munka valamilyen okból megszűnik.

Nem fontos	1	2	3	4	5	Nagyon fontos
------------	---	---	---	---	---	---------------

43. (...) vezetője megértő.

Nem fontos 1 2 3 4 5 Nagyon fontos

44. (...) szüntelenül fejlesztheti, tökéletesítheti önmagát.

Nem fontos 1 2 3 4 5 Nagyon fontos

45. (...) új ötleteire mindig szükség van.

Nem fontos 1 2 3 4 5 Nagyon fontos

2. számú melléklet: A kérdőív eredményeinek kiértékeléséhez alkalmazott segédlet

(Szilágyi 2013)

Munkaérték	Állítások sorszáma		
Szellemi ösztönzés	1	23	38
Altruizmus	2	30	31
Anyagiak	3	22	39
Változatosság	4	29	32
Függetlenség	5	21	40
Presztízs	6	28	33
Esztétikum	7	20	41
Társas kapcsolatok	8	27	34
Munkával kapcsolatos biztonság	9	19	42
Önérvényesítés	10	26	35
Felügyeleti viszonyok (hierarchia)	11	18	43
Fizikai környezet	12	25	36
Munkateljesítmény	13	17	44
Irányítás	14	24	37
Kreativitás	15	16	45

2. számú szöveges melléklet: Donald E. Super munkaérték-kérdőívében szereplő értékkörök részletes bemutatása

A vizsgálatban szereplő eredmények összehasonlításának megkönnyítése érdekében az alábbi szöveges mellékletben részletesen bemutatjuk Donald E. Super munkaérték-kérdőívében szereplő értékkörök tartalmát.

Az első az értékkörök sorában a szellemi ösztönzés, amely az 1., a 23. és 38. állításhoz kapcsolódik a kérdőívben. Az értékkört fontosnak tartó egyének olyan munkahelyet szeretnének, ahol másoktól függetlenül ismerhetnek meg jelenségeket, összefüggéseket, továbbá másoktól függetlenül gondolkodhatnak. Első ránézésre a szellemi ösztönzés értékköréhez kapcsolhatnánk az önérvényesítés és a függetlenség értékkörét is, hiszen nehéz ezt a három értékkört a tudományterületen nem jártas olvasónak egymástól elkülönítenie. Ugyanakkor ez a három értékkör Donald Super kérdőívében egyértelműen elkülönül egymástól, tehát más értéktartalmakat fed le. A függetlenség nem a gondolkodás szabadságához kötődik, hanem inkább a munkamódszerek és munkatempó szabad megválasztásának lehetőségéhez. Az önérvényesítés pedig Super meghatározása alapján pedig inkább a személy életmódjával kapcsolható össze, tehát az ezen értékkörben magas pontszámot megjelölő egyének olyan munkát szeretnének, amely lehetőséget biztosít számukra a szabad választásra életmódjuk tekintetében. Részben szintén ide köthetnénk a változatosság értékkörét is: a változatosságot előnyben részesítő válaszadók inkább olyan munkát igyekeznek választani maguk számára, amelyet élveznek, és amely örömmel tölti el őket, tehát az ezen értéket preferálók kevésbé fektetnek hangsúlyt a pontos munkavégzésre, hanem számukra a munka egyértelműen örömforrásnak minősül. Super kérdőívén belül a függetlenség értékköréhez az 5., 21. és 40. kijelentés kapcsolódik, az önérvényesítés értékköréhez a 10., a 26. és 35. míg a változatossághoz a 4., a 29. és a 32. állítás. (Szilágyi, 2000; Szilágyi, 2013)

Ezenkívül szintén könnyen összekeverhető értékkörök az esztétikum és a kreativitás értékei. Míg az első a munkavégzés során az esztétikus dolgok, tárgyak elkészítésének igényét jelöli, addig az utóbbi az új elméletek vagy termékek bevezetésének igényét, tehát az utóbbi a hétköznapiakban megszokott asszociációval szemben nem csupán a művészetekhez és a kreatív ipárhoz kapcsolódik. Az esztétikum értékköréhez a 7., a 20. és a 41. állítás kapcsolódik, a kreativitáshoz pedig a 15., a 16. és 45. (Szilágyi, 2000; Szilágyi, 2013)

Szintén könnyen bizonytalanság merülhet fel az irányítás és a felügyeleti viszonyok (hierarchia) értékkörök megkülönböztetésében, ezért a kérdőív részleteinek bemutatását ezekkel az értékkörökkel folytatjuk. Az irányítás értékkörét preferáló személyekre jellemző,

hogy munkájuk során mások munkáját szeretnék megtervezni, megszervezni és a munka kivitelezése során irányítani őket. Ugyanakkor a felügyeleti viszonyok (hierarchia) értékköre nem azt takarja, hogy az egyén szeretne minél feljebb kerülni a munkahelyi ranglétrán, hanem a főnökével kialakult kapcsolatának minőségét. Az irányítás értékéhez a 14., a 24. és a 37. érték kapcsolódik, míg a felügyeleti viszonyok (hierarchia) értékéhez a 11., a 18. és a 43. állítás. (Szilágyi 2000, Szilágyi 2013)

A Super munkaérték-kérdőívében szereplő további értékkörök az anyagiak, a presztízs, a munkateljesítmény, az altruizmus, a társas kapcsolatok, a munkával kapcsolatos biztonság értéke. A következő bekezdésben ezek tartalmát fogjuk tisztázni. Míg az anyagiak értékét fontosnak tartó személyek a jó fizetést és a tárgyi javak megszerzését tartják lényegesnek a munkájukkal kapcsolatban, addig a presztízs értékkörét előnyben részesítők munkájukkal státuszt, rangot, hatalmat szeretnének kivívni maguk számára. Az anyagiak értékköréhez a 3., a 22. és a 39. állítás társul a kérdőívben belül, míg a presztízs értékéhez a 6., a 28. és a 33. (Szilágyi 2000, Szilágyi 2013)

A munkateljesítményt fontosnak tartók, mint ahogy azt az elnevezés is egyértelműen mutatja számunkra, olyan munkát szeretnének, ahol jól teljesíthetnek és munkájuk eredményét objektív módon lemérhetik. Ehhez az értékkörhöz a 13., a 17. és a 44. állítás kapcsolódik. Ezzel szemben a társas kapcsolatok értékkörét előnyben részesítők számára az ideális munka és munkahely nagyon fontos kritériuma, hogy jó kapcsolatot tudjanak kialakítani és fenntartani munkatársaikkal. Ehhez az utóbbi értékkörhöz a 8., a 27. és a 34. kijelentés kapcsolódik Super kérdőívében. (Szilágyi 2000, Szilágyi 2013)

Az altruizmus értékkörének előnyben részesítése pedig olyan értékrendet birtokló személyt jelöl, aki munkájával mások fejlődését, boldogulását szeretné elősegíteni. Ezt az értékkört a 2., a 30. és a 31. állítás fedi le. További két értékkör található Super munkaérték-kérdőívében: a munkával kapcsolatos biztonság és a fizikai környezet értéke. Míg az első a biztos megélhetéshez köthető, addig a második a munkakörnyezet, a munka körülményeinek jellemzőihez kapcsolódik. A munkával kapcsolatos biztonság értékéhez a 9., a 19. és a 42. állítás kapcsolódik, a fizikai környezet értékéhez pedig a 12., a 25. és a 36. állítás. (Szilágyi 2000, Szilágyi 2013)