

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

Munkaértékek vizsgálata a szociokulturális státusz függvényében

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

Készítette:
Tóth Anna
andragógia mesterszak

2022.

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	3
1.1.	A témaválasztás indoklása és a kutatás céljainak bemutatása:	3
1.2.	A kutatás célcsoportja és módszerei:	5
2.	Fogalmi háttér	5
3.	Érték-és munkaérték-kutatások nemzetközi és hazai jellemzői.....	8
4.	Az eddigi kutatási eredmények áttekintése	11
4.1.	A nem munkaértékre gyakorolt hatása	11
4.2.	A generációs és életkori különbségek a munkaértékek esetében	15
4.3.	Az iskolai végzettség és a munkahelyi ágazat munkaértékekre gyakorolt hatása.....	17
4.4.	A munkaértékek és a szociokulturális helyzet kapcsolata	19
5.	Empirikus kutatás.....	21
5.1.	Vizsgálati célok	21
5.2.	Kutatási kérdések és hipotézisek	21
5.3.	A kutatás lebonyolítása.....	23
5.4.	A kutatási eszköz	24
5.5.	A minta	26
5.6.	Kutatási kérdések és hipotézisek vizsgálata	29
5.6.1.	A nem és a munkaértékek közötti összefüggések	29
5.6.2.	A generáció és a születési kohorsz munkaérték-preferenciára gyakorolt hatása	30
5.6.3.	Az iskolai végzettség és a foglalkozás munkaérték-preferenciára gyakorolt hatása	32
5.6.4.	A szociokulturális státusz és a munkaértékek kapcsolata	34
6.	Összegzés	38

1. Bevezetés

1.1. *A témaválasztás indoklása és a kutatás céljainak bemutatása:*

A témaválasztást a munkaértékek vizsgálata iránti személyes érdeklődésen túl számos érveléssel támaszthatjuk alá. Talán az egyik legfontosabb érv a munkaértékek kutatása mellett az, hogy jelen társadalmunk tudástársadalom, melyben a foglalkozásunk gyakorlásához tudásunk folyamatos megújítására kell törekednünk. Mindez azt is eredményezheti, hogy a személy egyes esetekben akár munkahelye vagy szakmája megváltoztatására kényszerül. Ezen fontos szempontra Super is felhívja figyelmünket, aki hangsúlyozza, hogy a pályaválasztást ne az egyén egyszeri döntésének tekintsünk, hanem egy egész életen át tartó folyamatnak. (Szilágyi, 1991) Ezt a folyamatot segíti az életpálya-tanácsadás, amely az egyén egész szakmai életútját végigkísérve igyekszik támogatni az életpályához kapcsolódó döntések meghozatalát. (Szilágyi, 1987) Azonban sajnos azt tapasztalhatjuk, hogy pályaválasztási tanácsadás során a tanácsadó szakemberek leggyakrabban a képességek vizsgálatára koncentrálnak, és elmarad vagy csak kis mértékben jelenik meg az egyén elfogadott és elutasított munkaértékeinek feltérképezése. (Csirszka, 2010) Ez azért jelent problémát, mert ahogyan Csirszka (2010) megfogalmazta, az egyén képességeinek tanulmányozása még nem jelzi előre pontosan az egyén munkahelyen való bevétele, ezért is lenne szükséges a munkahelyeken is a munkavállalók elfogadott és elutasított munkaértékeinek vizsgálata.

A jelen kor tudásintenzív foglalkozásaiban elengedhetlenné válik, hogy a munkához kapcsolódóan a munkavállalókban pozitív érzelmek és pozitív azonosságtudat alakuljon ki. (Nagy & Paksi, 2014) Mindez azért fontos, mert az egyén foglalkozási szerepe és egyéb életszerepei közötti éles határvonal egyre inkább kezd elmosódni, továbbá a munkavégzés során a kooperációra épülő tevékenységek egyre hangsúlyosabban jelennek meg, így a társas közegben végzett munkavégzés hatékonyságát növeli a munkavállaló munkaértékeinek feltérképezése. (Perczel, 1990)

A szervezetek működése szempontjából sem mehetünk el a munkaértékek fontossága mellett. A szervezetekkel kapcsolatban az érték-kongruenciát emelnénk ki, amely meghatározhatja a szervezeti működés hatékonyságát. Ugyanis amennyiben az egyén az általa elfogadott értékek és a munkahely értékei között érték-kongruenciát tapasztal, annak a szervezet szempontjából súlyos következményei lehetnek: az egyén elégedetlenné válik, amely növelheti a hiányzások számát, hosszabb távon pedig a munkavállalók kiegészítéséhez és a nagyobb mértékű fluktuációhoz is vezethet. (Sharabi & Harpaz, 2013; Erős M. & Szabó, 2020) Ennek következtében ma is megállja a helyét Mankoff 1974-ben tett kijelentése, miszerint a

fejlesztések esetében is az első kulcsfontosságú lépés a szervezet értékeinek tudatosítása. (Perczel, 1990)

Az egyének munkaértékeinek vizsgálata és az életpálya, valamint a munkavégzés megtervezése során a munkaértékek figyelembe vétele nemcsak a megfelelő életpályatanácsadáshoz és a szervezetek emberi erőforrás menedzsmentjének hatékony működéséhez járul hozzá, hanem ezáltal számos társadalmi és gazdasági cél is könnyebben elérhetővé válik. (Sharabi & Harpaz, 2013)

Emellett a témaválasztást az is indokolja, hogy az utóbbi években egyre kevesebb olyan kutatással találkozhatunk, amely a munkaértékek vizsgálatát tűzi ki célul. A munkaértékek kutatása a 20. század közepén kezdődött el az Amerikai Egyesült Államokban és Nyugat-Európában, majd számos kutatás született a témában a 20. század végéig. (Szilágyi, 1987; Perczel, 1990)

Hazánkban az 1960-1970-es években fordult a kutatók figyelme a munkaértékek kutatása felé, és azóta a 2010-es évekig időnként megjelennek ilyen jellegű kutatások, gondoljunk csak a Csepeli – Somlai kutatópáros vizsgálataira, vagy Szilágyi Klára, Váriné Szilágyi Ibolya, Fónai Mihály és Kiss János kutatásaira. A 2000-es évek második évtizedében már egyre kevesebb olyan kutatással találkozhatunk, amely a munkaértékeket vizsgálná valamilyen módon. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy a Magyar folyóiratok tartalomjegyzékeinek kereshető adatbázisába a „munkaérték” kulcsszót beírva csupán 9 tudományos cikket találunk a 2010-2022-es időszakra vonatkozólag. (www.matarka.hu)

Továbbá azt is megfigyelhetjük, hogy a legtöbb hazai tudományos munka a középiskolai tanulók és a felsőoktatásban hallgatók munkaértékeinek vizsgálatát tűzi ki célul. Fontos lenne azonban belátni, hogy a munkahelyek működése, valamint a társadalmi és gazdasági célok elérése szempontjából is meghatározó jelentősége van a munkaértékek kutatásának. Éppen ezért jelen dolgozatban arra vállalkozunk, hogy különböző korú, nemű, iskolai végzettségű emberek munkaértékeit vizsgáljuk meg, és arra keressük a választ, hogy vajon a fent felsorolt háttérváltozók hatással vannak-e az egyén munkaértékeinek alakulására, és ha igen, hogyan hatnak a munkaértékekre.

A vizsgálat alapján Donald E. Super 1962-es kérdőívét alapul véve a következő 15 munkaérték képezi: „*szellemi ösztönzés, altruizmus, anyagiak, változatosság, függetlenség, presztízs, esztétikum, társas kapcsolatok, munkával kapcsolatos biztonság, önértékesítés, felügyeleti viszonyok, fizikai környezet, munkateljesítmény, kreativitás és irányítás*”. (Szilágyi, 2000, p. 153). A dolgozat nem tér ki azonban az egyén alapértékeinek vizsgálatára, a munka más alapértékekhez viszonyított fontosságára vagy a foglalkozási szerep más szerepekhez

viszonyított presztízisére az egyén életében. Ezek a kérdések egy sokkal átfogóbb, inkább szociológiai témájú kutatás részét képezhetnék.

1.2. A kutatás célcsoportja és módszerei:

A témaválasztásból adódóan a kutatás célcsoportja a 18 évesnél idősebb, magyar állampolgársággal rendelkező férfiak és nők, akik különböző generációhoz tartoznak, valamint különböző iskolai végzettséggel és foglalkozással rendelkeznek. A dolgozat keretei nem adnak arra lehetőséget, hogy a magyar társadalom összetételét tekintve reprezentatív mintát alakítsunk ki, ezért feltáró jellegű kutatásra vállalkozunk. Ezen felül egyes változók esetében célszerű lenne longitudinális kutatást lefolytatnunk - gondolunk itt például a generációk munkaértékeinek különbségeire (Parry & Urwin, 2011) - azonban az időkeret erre nem adott számunkra, ezért keresztmetszeti adatfelvételt alkalmazunk.

2. Fogalmi háttér

A nemzetközi és hazai munkaérték-vizsgálatok eredményeinek bemutatása előtt tekintsük át a témához kapcsolódó legfontosabb fogalmakat.

A kutatás témája szempontjából a legfontosabb fogalmak a munka, az érték és a munkaértékek fogalmai. Móré (2018) megfogalmazása alapján a munka „*a szükségletek kielégítésének eszköze, a kultúra alapja, a társadalmi részvétel formája, a társadalmi beágyazódás alapja*”. (Móré, 2018 idézi R. Fedor, 2018, p. 34) Ternovszky (2006) emellett a munkavégzés kapcsán kiemeli, hogy az szervezett keretek között valósul meg, továbbá a munkában részt vevő egyén anyagi ellenszolgáltatást, fizetést kap az elvégzett munkáért. Ezzel szemben Csirszka (1972) megfogalmazásában arra helyezi a hangsúlyt, hogy a munka alkotó, alakító tevékenység, tehát munkának tekinthető bármilyen cselekedet, amelyet az egyén egy adott szükséglete irányít, és a cselekvés által az egyén egy adottság pozitív irányba történő változását idézi elő. Csirszka arra is felhívja a figyelmet, hogy a munka formálja a személyiséget és értéket valósít meg, hiszen az embernek alapvető igénye, hogy értékekkel azonosuljon, alkosson és alakítsa környezetét, valamint elérje az önmegvalósítást, amely célok eléréséhez mind terepet és lehetőséget ad a munka. (Csirszka, 1985 idézi Miklós, 2017; Csirszka, 2010) Az ember tehát azért dolgozik, hogy értéket teremtsen és a fent említett szükségleteit ezáltal kielégítse. (Csirszka, 1985 idézi Miklós, 2017) Mindebből az következik, hogy a munka az egyén számára motivációs jelentőséggel is bír. (Ros et al., 1999)

Mivel a munka egyik legfontosabb jellemzője, hogy értéket teremti, így célszerű megvizsgálnunk az érték fogalmát is. Mindenekelőtt ki kell emelnünk, hogy az érték sem

egységes fogalom, mivel megkülönböztethetünk személyes, instrumentális, kulturális és társadalmi értékeket. A személyes értékek az egyén szükségleteihez, az instrumentális értékek a belső kognitív motívumokhoz kapcsolódnak. A kulturális értékek azonban minden csoporttag tudatában jelen vannak, és ezen értékek segítségével alakítja ki a csoport közös szimbólumrendszerét. A társadalmi értékek pedig a legmegfelelőbb végállapotot vagy viselkedésmódot tükröző értékek. (Farkas, 2008)

Ide köthetjük Váriné (1987) az előző fogalommeghatározással összhangban lévő azon megállapítását, mely szerint az értékek viszonyítási pontok az egyén számára és befolyásolják magatartását. (Borbély-Pecze, 2018)

Ugyanakkor Rokeach felhívja figyelmünket arra, hogy a társadalmi értékek is többszintűek: egy terminális és instrumentális alrendszerre oszthatóak. Míg az előbbi az elérendő végállapotot foglalja magába, addig az utóbbi azon viselkedési formákat tartalmazza, mellyel ezt a végállapotot elérhetjük. Mindez szintén iránymutatásként szolgál az egyén számára.

Ez az iránymutatás az egyén értékorientációja, amely Jadov (1985) elmélete alapján tudati és tapasztalati tényezőkből áll. (Szilágyi, 2000)

Az értékek tehát konformizáló hatással rendelkeznek: biztosítják a társadalommal való azonosulást és ezáltal annak fennmaradását, és minél inkább központi helyet foglal el egy érték a csoport vagy az egyén gondolkodásában, annál valószínűbb, hogy az egyén azonosulni fog ezzel az értékkel. (Váriné, 1997; Szilágyi, 2000)

Továbbá fontos kihangsúlyoznunk, hogy az értékek nem változatlan konstrukciók, hiszen egy adott korra vagy kultúrára jellemzőek és idővel változhatnak is. Ez egyrészt törénhet a sztereotípiák, szokások és szerepek megváltozásával, másrészt valamilyen cselekvési kényszer szülte innováció nyomán. Így kijelenthetjük, hogy az érték innováció forrásává is válhat. (Váriné, 1997; Fekete, 2014) Az egyén értékei pedig életkorától, mikrokörnyezetétől és a kulturális tradíciók változása nyomán módosulhatnak. (Szilágyi, 2013)

Leginkább Andorka Rudolf értékdefiníciójával foglalhatnánk össze az eddig leírtakat: *„az értékek olyan kulturális alapelvek, amelyek kifejezik azt, hogy az adott társadalomban mit tartanak kívánatosnak és fontosnak, jónak vagy rossznak. Az értékek és azok sorrendje társadalmanként és korszakonként eltérő lehet.”* (Andorka, 2006, p. 569 idézi Fekete, 2014, p. 3)

Jelen dolgozatban azonban nem az értékek általános vizsgálatát, illetve a társadalmi értékek vagy az egyének alapértékeinek feltárását tűztük ki célul, hanem az egyének munkaértékeit szeretnénk megvizsgálni, így a munkaérték fogalmát is célszerű

meghatároznunk. „*A munkával kapcsolatos értékek olyan, a munkával vagy a munkahellyel kapcsolatos mércék, amelyek segítségével az egyének felismerik, hogy mi a „helyes” viselkedés, illetve felméri, hogy mi a fontos a számukra.*” (Dose, 1997, p. 227-228 idézi Hajdu & Sik, 2016, p. 402) A munkaértékek tehát az egyén olyan alapértékei, amelyek a munkakörülményekkel és magával a munkával kapcsolatosak. (Ros et al., 1999) Mivel jelen társadalmunkban a munka az emberi kultúrában és az egyén életében is központi szerepet foglal el, ezáltal az egyén értékrendszerén belül a munkaértékek szintén meghatározó helyet foglalnak el, miközben számos más személyes értékkel is összekapcsolódnak. (Ester et al. 2006 idézi Bocsi, 2013, p. 59; Jin & Rounds, 2012 idézi Hajdu & Sik, 2016, p. 402) Ezáltal a munkaértékek kialakulása fontos momentuma a szocializációs folyamatnak, továbbá a munkaértékek útmutatást adnak a pályaválasztásban vagy az ideális munkahely kiválasztásában, valamint az egyén által elvégzett munka értékelésében is. (Abu-saad & Isralowitz, 1997; Ester et al., 2006 idézi Bocsi, 2013, p. 59)

Kutatásunk szempontjából fontos lehet még továbbá a nem, a generáció és a szociokulturális helyzet fogalmának meghatározása is. A nem tekintetében megkülönböztethetünk biológiai és társadalmi nemet. Az előző az egyén testi és biológiai jellegzetességeit foglalja magába, míg az utóbbi azokat a normákat, elvárásokat és azokat a nemi szerepeket tükrözi, amelyeket a nemi szocializáció során sajátított el az adott egyén. (Nagy & Primecz, 2010) Jelen vizsgálatunkban a nemek kérdése kapcsán a biológiai nemet vesszük majd alapul, ugyanakkor reméljük, hogy a vizsgálati eredményekből részben következtetni tudunk majd a nemi szocializáció egyéni munkaértékekre gyakorolt hatására is.

A generációk fogalmát a Diepstraten, Ester és Vinken (1999) szerzőhármassal alapján a következőképpen határozhatjuk meg: „*A generáció egy azonos időszakban született egyének összességét jelenti, akik, mivel életük (és különösen gyerek-, illetve fiatalkoruk) során hasonló történelmi és életútbeli tapasztalatokat szereznek, hasonló események befolyásolják az életüket (pl. történelmi események, gazdasági és társadalmi változások, technológiai innovációk stb.), ezért értékrendjük is hasonló lesz, de legalábbis jobban hasonlítanak generációs társaikéhoz, mint más generációkéhoz.*” (Diepstraten et al, 1999 idézi Hajdu & Sik, 2016, p. 400) Empirikus kutatásunk során a résztvevőket születési évük alapján a dolgozat mellékletének 1. számú táblázatában található generációs felosztás szerint fogjuk csoportokba sorolni.

Fontos ugyanakkor kiemelni, hogy a szerzők szerint a generációk nem jelentenek megfelelő alapot az értékek vizsgálatához, ezért érdekesebb kohorszokat vizsgálunk. Egy születés kohorszbba azok a személyek tartoznak, akik egy adott időintervallumon belül születtek. (Parry & Urwin, 2011; Hajdu & Sik, 2016) A munkaértékek generációs különbségeinek

vizsgálatánál tehát minden esetben figyelembe kell venni a mintában szereplő egyének életkorát, valamint azt, hogy milyen környezeti hatások érték őket. (Parry & Urwin, 2011)

Végül, de nem utolsósorban, vizsgálni fogjuk az egyén szociokulturális státuszához kapcsolódó további háttérváltozók és az egyén munkaértékei közötti összefüggést is. Ehhez kapcsolódó fogalom a szocioökonómiai státusz, amely egy olyan mutatóként határozható meg, melybe beletartozik az egyén foglalkozásának státusza és presztízse, a legmagasabb iskolai végzettsége, a jövedelme valamint az általános jóléte. (Fónai, 2014) Jelen dolgozatban a résztvevők jövedelmi viszonyait nem vizsgáljuk, mivel ez érzékeny adat, továbbá elemzése a vizsgálati kérdés szempontjából nem meghatározó. Így nem a szocioökonómiai tényezőket, hanem a szociokulturális tényezőket fogjuk vizsgálni (mint például az egyén neme, kora, iskolai végzettsége, foglalkozása, szülei iskolai végzettsége, társadalmi és kulturális aktivitása és egyéb szociokulturális tényezőkkel való elégedettségének mértéke).

3. Érték-és munkaérték-kutatások nemzetközi és hazai jellemzői

A vizsgálathoz kapcsolódó legfontosabb fogalmak tisztázása mellett fontos röviden áttekintenünk az érték kutatások jellemzőit és a terület legjelentősebb nemzetközi és hazai eredményeit. Emellett bemutatjuk a Donald E. Super munkaérték-kérdőívét ért kritikákat és felsorakoztatjuk a vizsgálati eszköz azon jellemzőit, amely megindokolják, hogy jelen vizsgálat során miért mégis Super kérdőívét alkalmazzuk a résztvevők munkaértékeinek feltérképezésére.

Az értékek kutatásával több tudományterület is foglalkozik (például a pszichológia, a szociológia vagy a filozófia), továbbá az értékek puha információknak számítanak, tehát kevésbé számszerűsíthetőek, ezért vizsgálatuk nagyobb felkészülést igényel. (Andorka, 2006; Hofmeister-Tóth, 2016) Jelen dolgozatban az értékszociológiai vizsgálatok körét igyekszünk elsősorban bemutatni, tehát nem érintjük a pszichológia, a filozófia vagy más tudományág területét érintő érték kutatásokat.

A nemzetközi szakirodalom áttekintése során azt láthatjuk, hogy az értékek kutatása a modernizációval egy időben, az 1950-1960-as években került a kutatók figyelmének középpontjába, akik a modern ember értékvilágát kívánták feltérképezni. Az értékszociológiai vizsgálatok kapcsán Rokeach, Inglehart és Kohn nevét emelhetjük ki, akik megalkották saját vizsgálati eszközeiket az értékek kutatásához.

Hazánkban pedig a nemzetközi kutatási eszközök és eredmények adaptálását követően az 1970-es években kezdődtek meg az értékszociológiai vizsgálatok, főként a

Társadalomtudományi Intézet 1981-1982. évi reprezentatív vizsgálatát, Hankiss Elemér és munkatársai vizsgálatait (1978; 1982), valamint Füstös László és Szakolczai Árpád (1994) kutatását emelhetjük ki. Ezen értékszociológiai vizsgálatok során a kutatók igyekeztek feltérképezni a magyar társadalom értékpreferenciáit olyan általános értékek kapcsán, mint a család, a munka, a boldogság, a béke, a szavahihetőség, a biztonság stb. (Andorka 2006) A vizsgálatok eredményeiből megállapíthatjuk, hogy a magyar társadalomban zárt és racionális gondolkodásmód, valamint a tradicionális értékek preferenciája jelenik meg hangsúlyosan. (Andorka, 2006; Keller, 2009)

Az értékszociológiai vizsgálatok rövid áttekintése után érdemes részletesebben foglalkoznunk a munkaértékek kutatásának kialakulásával is, amelyet az értékszociológia egy speciális területének tekinthetünk. Donald E. Super az 1950-es években alkotta meg vizsgálatsorozatát, mely során az egyének pályafejlődési mintázatát elemezte. Arra a következtetésre jutott, hogy az egyéni személyiségjegyek és a környezeti tényezők hatással vannak egymásra, tehát az egyén élettel való elégedettségének mértéke irányítja abban, hogy énképének, értékeinek, szükségleteinek és képességeinek megfelelő tevékenységet válasszon munkája során, ugyanakkor a munkakörülmények is hatással vannak az egyén elégedettségére. (Kiss 2015) Super tehát rávilágított arra, hogy az egyén értékrendszere befolyásolja pályaválasztási döntéseit. Mindez azért is jelentős eredmény, mivel ő az első olyan kutató, aki a pályaválasztás, valamint a szakmai tevékenység és beválás folyamatát együtt kezeli a fejlődéslélektani jelenségekkel. (Szilágyi, 1985 idézi Fónai et al., 1999, p. 114) Ezen elméletre alapozva alkotta meg 1962-ben munkaértékeket vizsgáló kérdőívét. (Szilágyi, 2000) A kérdőív az értékszociológiai vizsgálatok során alkalmazott módszerek közül (kijelentések értékelése és érték rangsorok alkotása) az utóbbit alkalmazza. (Andorka, 2006) A válaszadóknak 45 állítást kell értékelniük 5 fokozatú Likert-skálán aszerint, hogy mennyire értenek egyet az adott állítással. Az állítások mindegyike az „Olyan munkát szeretnék, ahol az ember...” tagmondattal kezdődik és összesen 15 munkához kapcsolódó értéket fed le. (Szilágyi, 2000)

Habár a kérdőívet létrehozása óta számos kutatásban alkalmazták az egyének munkaértékeinek feltérképezésére és az életpálya-tanácsadás során, mégis jó néhány kritika fogalmazódott meg a vizsgálati eszközzel kapcsolatban. Az egyik kritikai vélemény szerint a résztvevők elfogadott és elutasított értékei nehezen különböztethetők meg, hiszen egy értékhez csupán 3 állítás és összesen 15 pontérték kapcsolódik, így az egyes értékek közötti eltérések statisztikai szempontból nehezen értelmezhetők. (Kiss, 2013) Kiss ezen véleményét erősíti meg Szilágyi Klára is, aki szintén kiemeli, hogy a résztvevők által az egyes értékekre adott pontértékek csak a személy saját érték skáláján belül értelmezhetők, tehát csoportokra

vonatkozó következtetéseket nem vonhatunk le azokból. Kérdéses emellett az is, hogy habár az egyének esetében meghatározhatóak az elfogadott és elutasított munkaértékek köre, az adott foglalkozással rendelkezők számára a társadalom valóban lehetőséget ad-e arra, hogy tevékenységüket és életüket az általuk elfogadott munkaértékekkel összhangban szervezzék meg. (Szilágyi, 1991) Ezen felül Perczel Super munkaérték-kérdőívével kapcsolatban 3 problémát emel ki. Véleménye szerint a fent említett kutatási eszköz alkalmazásával nem kaphatunk teljes képet az adott egyén munkaérték-preferenciáiról sem, mivel a kérdőív kitöltése során a résztvevő csupán a munkatevékenységek jellemzőiből indul ki, és számos más tényezőt és döntést nem ismerünk meg (mint például a foglalkozás vagy a munkahely választásának okait). Emellett felhívja arra is a figyelmünket, hogy a munkaértékek többdimenziósak, így az egyén értékeit célszerű lenne nem csupán a munkája szempontjából feltérképezni, hanem a többi szerepéhez kapcsolódóan is meg kellene az egyén értékstruktúráját vizsgálni, hogy valóban teljes képet kaphassunk a munkaértékei tekintetében. Továbbá az egyének értékpreferenciái általában nincsenek összhangban a fluktuációra és a munkahelyválasztásra vonatkozó eredményekkel, hanem az utóbbi statisztikai adatoknál pozitívabb képet mutatnak. (Perczel, 1990)

Ugyanakkor jelen kutatásunkban mégis Super munkaérték-kérdőívét fogjuk felhasználni az egyének munkaérték-preferenciáinak feltérképezésére. Ennek oka, hogy a szakirodalomban gyakran alkalmazott kutatási eszköz (ld. Szilágyi, 1991; Czifráné, 1994; Kiss, 2013; Kiss, 2015), így lehetőségünk lesz az általunk kapott eredményeket összehasonlítani nagyobb mintán végzett korábbi kutatások eredményeivel. Emellett egy kutatás során megvizsgálták a kérdőívben szereplő értékek megbízhatóságát: a Cronbach alfa 0,42 és 0,9 közötti értéket vett fel az egyes alskálák esetében, így kijelenthetjük, hogy a kutatási eszköz megbízhatósága a legtöbb alskála esetében elfogadható. Nem utolsó sorban pedig az értékeket kifejező tételmondatok egyértelműek, így a kérdőív a résztvevők széles körében alkalmazható, továbbá a kérdőív eredményeinek kiértékelése is egyszerű. (Wong & Yuen, 2015) A fenti indokokat figyelembe véve tehát megállapíthatjuk, hogy Super munkaérték-kérdőíve megfelel jelen vizsgálatunk céljainak teljesítéséhez.

Azonban mielőtt még saját kutatási eredményeinket ismertetnénk, vizsgáljuk meg, hogy a nem, a generációs különbségek, az iskolai végzettség és a foglalkozás, továbbá a szociokulturális státuszhoz kapcsolódó további változók munkaértékekre gyakorolt hatásával kapcsolatban milyen szakirodalmi megállapításokkal és milyen eddigi kutatási eredményekkel találkozhatunk.

4. Az eddigi kutatási eredmények áttekintése

4.1. *A nem munkaértékre gyakorolt hatása*

A kutatók egy jelentős részre azt az álláspontot képviseli, hogy a nemek között számos különbséget tapasztalhatunk, melynek oka a társadalmi elvárások és normák, az eltérő nemi szocializáció, a társadalom szereplőiben kialakult sztereotípiák, a kulturális beállítottság és az ezek hatására kialakuló nemi szegregáció. (Nagy & Primecz, 2010; Sharabi – Harpaz, 2013; Gneezy et al., 2009 idézi Kispál-Vitai & Németh, 2021, p. 323) A társadalmi és erkölcsi normák és sztereotípiák pedig hatással vannak az egyén döntéseire. (Huoranszki, 1999) Ezáltal valószínűsíthetjük, hogy a társadalmi elvárások hatással vannak az egyén értékeire, így a munkaértékek tekintetében is vélhetően eltéréseket fogunk tapasztalni a két nem válaszait illetően. A következő fejezetben azt fogjuk áttekinteni, hogy milyen elméletek alakultak ki a nők és a férfiak eltérő preferenciái és értékei tekintetében, a fejezet második felében pedig bemutatjuk a nemek munkaértékeire vonatkozó fontosabb kutatási eredményeket.

A nemek közötti különbség kérdését érdemes a pszichológia és a szociológia tudományterülete felől megközelítenünk. Elsőként a pszichoanalitikus feminizmus irányzatát emelhetjük ki. Ide tartozik Freud azon elmélete, miszerint a felnőtté válás folyamata során szerzett tapasztalataink hatással vannak gondolatvilágunkra. A pszichoanalitikus feminizmus képviselői szintén kiemelik, hogy a nemek közötti különbségek nem biológiailag determináltak, hanem az eltérő szocializációs folyamat során szerzett eltérő tapasztalatokból eredeztethetőek. Ez alapján azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a nők és a férfiak preferenciáiban és értékeiben megjelenő különbségek nem biológiai különbségeknek, hanem a társadalmi hatásoknak tudható be. (Calás & Smircich, 1996, p. 230-231 idézi Nagy & Primecz, 2010, p. 11)

Egy másik fontos elmélet, amely szintén kapcsolódik a témakörhöz az Alvesson és Billing szerzőpáros (1997; 2007) azon elmélete, amely a nemek és a vezetés, a vezetői szerep összefüggéseivel foglalkozik. Az elmélet szerint négy fő irányzatot tudunk megkülönböztetni abban a tekintetben, hogy a menedzserek, a kutatók és a közpolitika hogyan tekint a női és férfi vezetőkre. A négy megközelítési mód közül az „Alternatív értékek” elnevezéssel rendelkezőt emelnénk ki, hiszen jelen kutatásunk szempontjából ez a legrelevánsabb. A megközelítésmód szerint a nemek között alapvető eltérések vannak a prioritások, célok és értékek tekintetében. Megkülönböztethetünk tehát tipikusan nőies értékeket, mint a családról való gondoskodás, illetve tipikusan férfias értékeket, mint versengés vagy a közszférában szereplés. Az így

kialakult és elsajátított sztereotípiák pedig eltérő pályaválasztási döntéseket indukálnak. (Nagy, 2009)

Szintén a társadalomban kialakult elvárásokkal és azok nemek közötti eltérésekre gyakorolt hatásával foglalkozik a Carli és Eagly (2007) által megalkotott várakozások elmélete is. Ezen elmélet szerint a társadalom szereplői az adott egyénről (például annak várható teljesítményéről) várakozásokat alakítanak ki annak társadalmi státuszjellemzői alapján. Ilyen státuszjellemzők az egyén neme, életkora, bőrszíne, iskolai végzettsége és egyéb jellemzői. Mindezek alapján a nők esetében a munkahelyen alacsonyabb érdeklődést, alacsonyabb mértékű motivációt és kompetenciát várnak el, amely hatással van a nők munkahelyen való érvényesülési lehetőségeire, ezáltal pedig van a pályaválasztásra és a munkahelyi döntések meghozatalára is. (Nagy & Paksi, 2014)

A társadalmi megítélés természetesen változhat is, azonban ez egy hosszadalmas folyamat, hiszen a társadalom alapvető értékrendét érinti. (Gneezy et al., 2009 idézi Kispál-Vitai & Németh, 2021, p. 323) Ugyanakkor, ahogy korábban is említettük, a változások hatással vannak az egyének preferenciáira és értékrendjére is: ezzel a kérdéssel foglalkozik Hakim (2002; 2006) preferenciaelmélete. A szerző álláspontja szerint a társadalmi változások eredményeként a preferenciáik tekintetében nem kezelhetjük a nőket homogén csoportként, hiszen a nők között is különbségek vannak abból a szempontból például, hogy munkájukkal és magánéletükkel kapcsolatban mit részesítenek előnyben. Hakim (2002) elméletében három preferenciatípust különböztet meg a nők kapcsán: az otthon-centrikus és a munka-centrikus nők csoportját (amely csoportok egyaránt megközelítőleg a nők 20%-át foglalják magába), valamint az alkalmazkodó nők típusát, akik próbálnak a munka és a magánélet területén egyaránt hely állni (megközelítőleg a nők 60%-át alkotják). (Nagy & Paksi, 2014) Mindezzel azért is fontos foglalkoznunk, mert ha tudjuk, hogy a nők munkájuk és magánéletük kapcsán eltérő preferenciacsoportokba sorolhatóak, akkor feltételezhető, hogy ezek a különbségek az elfogadott és elutasított munkaértékek mintázatában is meg fognak jelenni.

A társadalmi elvárások hatásainak áttekintése után pedig megvizsgáljuk, hogy az eddig végzett vizsgálatok alapján vannak-e különbségek a nők és a férfiak között a preferált munkaértékek tekintetében, továbbá amennyiben felfedezhetőek különbségek, azok milyen mintázatot alkotnak.

Számos olyan hazai vizsgálat hívja fel a figyelmünket a nők és férfiak egymástól eltérő munkaérték-preferenciáira. Habár R. Fedor (2018) kutatásában csupán a nyíregyházi lakosok foglalkozási helyzetképének jellemzőit kívánta feltárni, mégis tett néhány számunkra hasznos megállapítást a nemek eltérő preferenciáira vonatkozóan is: a nőkre inkább jellemző a

munkavégzés során a másokon való segítség és az előrejutási lehetőség preferálása, a férfiak pedig inkább jellemző, hogy fontosnak tartják a munkaidő autonóm beosztását.

Ezen felül Szilágyi Klára, a munkaértékek kutatásának elismert hazai képviselője is foglalkozott a munkaértékek kapcsán a nemek eltéréseivel. Kutatásában Donald E. Super kérdőívét használta fel. Pedagógushallgatókkal folytatott vizsgálatának eredményei azt mutatták, hogy az anyagiak és a kreativitás értékét a két nem különböző mértékben tartja fontosnak: az anyagiak értéke a férfi hallgatók értékrangsorában kiemeltebb helyen szerepelt, mint a nő hallgatók esetében. (Szilágyi, 1991)

Szintén ide kapcsolhatjuk Perczel Tamás (1994) kutatását is, aki vidéki egyetemisták értékeit vizsgálta. Habár a vizsgálatban a Super kérdőívétől eltérő értéktartalmak jelennek meg, valamint más vizsgálati módszerek kerültek alkalmazásra, mégis érdemes lehet áttekintenünk az eredményeket. A szerző az értéktartalmak aktivációs szintjét vizsgálta Kolmogorov – Szimov próba segítségével, és arra a megállapításra jutott, hogy eltéréseket tapasztalhatunk a két nem esetén abban, hogy melyek azok az értékek, amelyek magas aktivációs szintet képesek kiváltani az esetükben. Ezek a nők esetén a családalapítással, a jó munkahelyi légkörrel, megelégedettséggel kapcsolatosak, míg a férfiak esetében inkább a társadalmi rang, a sok szabadidő, a szeretteikről való gondoskodás vagy az érdekes, változatos élet kerül előtérbe. Habár Perczel (1994) vizsgálatában nem az egyének elfogadott és elutasított munkaértékeinek vizsgálatát tűzte ki célul, a vizsgálati eredményekből mégis következtethetünk a nők és férfiak előnyben részesített munkaértékeire, hiszen valószínűleg azokat a munkaértékeket preferálják, amely olyan általános értékhez kapcsolódik, ami esetükben magas aktivációs szintet idézett elő. Ugyanakkor a tanulmánykötet szerzője arra is felhívja figyelmünket, hogy a vidéki egyetemista lányok kialakult értékstruktúrája nem tér el jelentős mértékben az azonos helyzetben lévő és azonos korú fiúk értékstruktúrájától. (Perczel, 1994)

Az alapvetően nem a nemi különbségekkel foglalkozó tanulmányokban is találhatunk fontos eredményeket a területre vonatkozóan. Habár Parry és Urwin (2011) tanulmányának célja a generációs különbségek vizsgálata volt a munkaértékek kapcsán, mégis bemutat számos kutatási eredményt, melyek azt támasztják alá, hogy az azonos generációba tartozó egyének munkaértékei tekintetében is különbségeket fedezhetünk fel a nem vagy az etnikai hovatartozás változói mentén. A Hajdu és Sik kutatópáros (2016) pedig szintén a munkával kapcsolatos értékek generációk közötti különbségeit kívánta vizsgálni, azonban egyaránt azt állapították meg, hogy az egyén neme, mint kontrollváltozó jelentős hatással van munkaérték-preferenciáira.

Sharabi és Harpaz (2013) izraeli munkaerőt vizsgáló longitudinális kutatásában szintén figyelemreméltó eredményeket találhatunk a nemek munkaértékeire vonatkozólag: a nemek számos munkaértéket eltérő mértékben tartanak fontosnak, mint például a fizetést, az előrelépési lehetőséget, az autonómiát, a társas kapcsolatokat vagy a munkaórák mennyiségét. Ugyanakkor a szerzők arra is felhívják a figyelmünket, hogy már a 2006-ban felvett adatokon egyértelműen kimutatható, hogy az anyagi értékek egyre fontosabb helyet kapnak a nők értékrendjében is. A további társadalmi és gazdasági változások következtében pedig a nők helyzete valószínűleg olyan mértékben meg fog változni, hogy egyes munkaértékeket (mint például a munkával kapcsolatos biztonság) azonos vagy közel azonos mértékben fognak fontosnak tartani.

Ugyanakkor mind a nemzetközi, mind a hazai szakirodalomban találkozhatunk olyan vizsgálatokkal, melyek nem találtak szignifikáns különbséget a nők és a férfiak munkaértékeit illetően. Többek között a Ben-Gurion Egyetemen végzett vizsgálat során 820 nő és férfi hallgató munkaértékeit vizsgálták a Manhardt-skála segítségével. A kutatóknak a férfi és női hallgatók eredményeinek összehasonlításakor a munkaértékek tekintetében nem sikerült konzisztens mintát felfedezniük. Ez a konklúzió pedig megerősítette Manhardt (1972) azon elméletét, miszerint ha a nemek azonos fontosságot tulajdonítanak karrierjüknek, a karrierrel kapcsolatos kérdések tekintetében a közöttük lévő különbségek megszűnnek. (Abu-saad & Isralovitz, 1997)

Egy hazai, több mint 1200 felsőoktatási hallgató bevonásával végzett kutatás szintén hasonló eredményekkel zárult. A vizsgálat során egy 23 itemből álló kérdőívet alkalmaztak, ahol a hallgatóknak egy 4-fokú Likert-skálán kellett megbecsülniük, hogy a munkájuk kapcsán az adott kijelentés mennyire fontos a számukra (például „A cég híres legyen.”, „Magas legyen az elérhető kereset.” vagy a „Munkahely jó hangulatú legyen.”) A kutató előfeltevése csak részben igazolódott be (miszerint a magyar hallgatók a tradicionális munkaértékeket részesítik előnyben), hiszen 8 érték és 3 faktor esetében szignifikáns különbség mutatkozott a nemek között, azonban az eredmények arra is rávilágítottak, hogy a nők és a férfiak munkaértékei közelítenek egymáshoz, és a tradicionális munkaértékek előnyben részesítése fokozatosan visszaszorul a női hallgatók esetében. (Bocsi, 2013, p.68)

Witheoak, Crawford és Mapstone (2006) az Egyesült Arab Emírségekben végzett kutatását is érdemes kiemelni. A szerzők a nem és a generációs különbségek hatását vizsgálták a munkaértékek és a munkához kötődő attitűdök kapcsán. A munkaértékek esetében a kulturális környezethez igazodóan az iszlám munkaetikát helyezték vizsgálatuk középpontjába, és azt találták, hogy a nemnek, mint háttérváltozónak csupán gyenge hatása van az iszlám munkaetika elfogadottságának mértékére.

Összefoglalásként tehát azt a következtetést vonhatjuk le, miszerint léteznek különbségek a nemek között a munkaértékek tekintetében, azonban ezek különbségek a társadalmi, kulturális és gazdasági változások következtében csökkennek, továbbá más háttérváltozók is hatással lehetnek a nemek munkaértékeinek alakulására. Éppen ezért a további szakirodalmi áttekintésben ezen háttérváltozók munkaértékek gyakorolt hatásával fogunk foglalkozni.

4.2. *A generációs és életkori különbségek a munkaértékek esetében*

A vezetéstudomány és a menedzsment területén dolgozó szakembereket már jó ideje foglalkoztatja a generációs különbségek kérdése. Az általánosan elfogadott nézet szerint a generációk jellemzői és munkaértékei tekintetében eltérések fedezhetők fel, amely a szervezeti működés számos területét befolyásolhatja. Ebből kifolyólag a szervezeti hatékonyság növelése érdekében az eltérő generációkhoz tartozó munkavállalókat a munkahelyen eltérő módon kell kezelnünk. (Parry & Urwin, 2011) A következő fejezetben arra a kérdésre keressük a választ, hogy valóban felfedezhetőek-e különbségek az egyének között aszerint, hogy melyik generációhoz vagy életkori csoporthoz tartoznak.

Mindenekelőtt tekintsük át, hogy melyek azok az elméleti megközelítések, amelyek teoretikus alapot adhatnak a generációs különbségek feltételezésére. Az egyének közötti eltérések oka lehet az, hogy a munkavégzésük során számos környezeti és társadalmi hatás éri az egyéneket, valamint a munkavégzés adott időben történik, tehát az időbeli vonatkozás szempontjából is kötött. (Csirszka 2010) Szintén ide köthetjük még a „domain-specifikus” gondolkodás egyéni preferenciákra és döntésekre gyakorolt hatását is. Az elmélet lényege, hogy az egyén a csoportról igaznak vélt tulajdonságokat elfogadja, és azokat magára nézve viselkedési normává alakítja. (Cadinu et al., 2005 idézi Takács, 2020, p. 76) Ezen eredményekből arra következtethetünk, hogy a társas környezet és az adott korszak kulturális hatásai nagyban befolyásolják az egyén munkavégzését és munkaérték-preferenciáinak alakulását.

Ezzel szemben meglepő lehet, hogy csak kevés szakirodalmi eredményt találunk, amely igazolná a munkaértékek kapcsán felmerülő generációs különbségeket. Az egyik szakirodalmi forrás, amely rámutat a munkaértékek tekintetében a generációs különbségek jelenlétére, Szilágyi Klára (1991) tanulmánykötete. Szilágyi (1991) pedagógushallgatók és az oktatási intézményekben dolgozó pedagógusok értékstruktúráját és értékközvetítését vizsgálta, és eltéréseket talált a korosztályok értékpreferenciái között. A különbséget a szerző a generációk közötti értékkonfliktussal magyarázza. Ugyanakkor fontos visszautalnunk a 2. fejezetben tett azon megállapításunkra, mely szerint a generációs különbségek helyett érdekesebb születési

kohorszokat vagy életkori csoportokat alapul véve vizsgálni az érintett kérdést. (Parry & Urwin, 2011; Hajdu & Sik, 2016)

A hazai kutatók közül Hajdu és Sik (2016) kutatásában arra a megállapításra jutott, hogy habár találhatunk különbségeket a fiatalok és az idősebbek között annak kapcsán, hogy mit tartanak fontosnak munkájuk során, mégis azt a következtetést tudjuk a vizsgálati eredményekből levonni, hogy a születési kohorsz és az életkor szerinti különbségek nem jelentősek, inkább az adott időszakban az egyént ért társadalmi és környezeti hatások befolyásoló ereje meghatározó.

Az életkori csoportok közötti különbség kis mértékét támasztja alá egy a nyíregyházi lakosok munkavállalásához kapcsolódó kutatás eredményei. A szerző azt vizsgálta, hogy az egyének mit tartanak fontosnak munkájuk során, és a statisztikai elemzést követően azt állapította meg, hogy az életkor csupán 3 változó (a munka érdekessége, a munka társadalmi hasznossága és a munkavégzés alatt a másokon való segítség lehetősége) esetében gyakorolt hatást az adott változó előnyben részesítésének mértékére. (R. Fedor, 2018)

Roóz (2013) a munkaértékekhez kapcsolódó eltéréseket más kutatókhoz hasonlóan szintén a generációk egymástól merőben eltérő szocializációjával magyarázza. (Borbély-Pecze, 2018, p. 16)

Emellett a generációs különbségek vizsgálata szempontjából érdemes megvizsgálnunk azokat a kutatási eredményeket, amelyek akár egy korcsoport vagy egy szakma több korosztályba tartozó egyénének munkaértékeit vizsgálják. Egy egyetemi hallgatók munkaértékeit vizsgáló kutatás például megállapítja, hogy a Super kérdőívében megjelenő 15 értékkör közül a hallgatók életkori sajátosságaik és élethelyzetük miatt a leginkább elfogadott munkaértékeként az altruizmust és társas kapcsolatokat jelölték meg. (Kiss, 2013) Ugyanakkor egy szintén Super munkaérték-kérdőívét alkalmazó, pedagógusok és pedagógushallgatók körében végzett kutatás eredményei alapján a hallgatók és a már pályán dolgozó pedagógusok hasonló értékeket sorolnak az elfogadott munkaértékek csoportjába. (Czifráné, 1994) A preferenciák kapcsán tehát az életkor mentén nem fedezhető fel semmilyen szignifikáns eltérés, inkább a pályaszocializáció munkaértékekre gyakorolt hatása lehet jelentős.

Parry és Urwin (2011) tanulmányában szintén arról ír, hogy a munkaértékekkel kapcsolatos generációs különbségek tekintetében a kutatók állásfoglalása nem egységes. A szerzők az eddigi kutatási eredmények áttekintése után azt a megállapítást teszik, miszerint az egyéneket nem sorolhatjuk be egy generációs csoportba csupán a születési idejük vagy életkoruk alapján, hanem a munkaértékek vizsgálata során további változók bevonása

szükséges, mint például az egyén neme, etnikai hovatartozása stb., vagy egy adott változó esetében, mint például az egyén neme, érdemes a generációs különbségeket vizsgálni. Továbbá a keresztmetszeti kutatások során nehéz szétválasztani a generáció, az életkor és a társadalmi-kulturális környezet hatását. Azonban a munkaértékek longitudinális vizsgálata során a korábban említettekkel összhangban a születési kohorsz mellett egyéb változókat is be kell vonnunk, például az egyének nemét.

A fejezetben bemutatott kutatási eredmények alapján tehát arra a következtetésre juthatunk, hogy az egyének munkaértékeiben mutatkozó eltérések esetében nem kifejezetten generációk közötti különbségekről, hanem inkább életkorbeli különbségekről beszélhetünk, továbbá a különbségeket számos egyéb változó, többek között a társadalmi és kulturális környezet vagy a szakmai szocializáció is eredményezheti.

4.3. *Az iskolai végzettség és a munkahelyi ágazat munkaértékekre gyakorolt hatása*

Az iskolai végzettség munkaérték-preferenciákra gyakorolt hatásával csak elenyésző kutatás foglalkozik, melyek főként a felsőoktatásban tanulókra koncentrálnak, ezért sajnos e kérdésben a szakirodalmi áttekintés segítségével nem kapunk teljes képet ezen változók munkaértékekre gyakorolt hatásáról.

Egy nemzetközi kutatás során a kárpát-medencei hallgatók munkaértékeinek Donald E. Super kérdőívével történő vizsgálatában a teljes minta esetében a leginkább elfogadottabb értékek között az altruizmus, a társas kapcsolatok és az önérvényesítés szerepelt, az elutasított értékek körét pedig a játékosság, a humán értékek és az irányítás képezték. (Kiss, 2013) Ugyanakkor itt is igaz természetesen az a megállapítás, miszerint más változók is befolyásolhatták ezen eredmény kialakulását. Érdemes még kiemelni, hogy faktoranalízis eredményei továbbá arra is rámutattak, hogy a munkateljesítmény és a társas környezethez való viszonyulással kapcsolatos értékek között (társas kapcsolatok, altruizmus, hierarchia) kapcsolat fedezhető fel, továbbá a jövőben potenciálisan vezetővé válókat leginkább a változatosság, a függetlenség és a szellemi ösztönzés értékkörök motiválják. (Kiss, 2013)

Azonban a felsőoktatásban tanulók munkaértékeivel foglalkozó kutatásokban találhatunk ellentmondásokat. Szilágyi Klára 1981 és 1985 között felsőoktatásban tanulók körében végzett kutatásai során arra a következtetésre jutott, hogy a megkérdezett hallgatók a tudást, mint értéket nem ismerik fel. Konklúziója ebből következően az, hogy a felsőoktatásban tanulók értékpreferenciái nincsenek összhangban társadalmi helyzetükkel. (Szilágyi, 2000) Ugyanakkor Miklós (2017) felsőoktatási szakképzésben tanulók munkaértékeivel kapcsolatban

végzett kutatásában arra a megállapításra jutott, hogy az általa alkalmazott 6 átfogó értékkör közül a hallgatók az intellektuális értékeket tartották a legfontosabbnak, jövőjüket pedig a továbbtanulás és a készségek használata szempontjából tudatosan tervezik.

Néhány olyan szakirodalommal is találkozhatunk, amely a különböző iskolai végzettséggel rendelkező személy preferenciáit hasonlítja össze. R. Fedor (2018) kutatásában arra is kitért, hogy a különböző szintű végzettséggel rendelkező csoportok mit tartanak fontosnak a munkavégzésük kapcsán. Az iskolai végzettség négy változóval mutatott kapcsolatot. Ezek közül a jó előrejutási lehetőség a felsőfokú iskolai végzettséggel, valamint az érettségivel rendelkezők számára volt a legfontosabb, míg a magas kereset a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkező válaszadók számára volt a legfontosabb. A munkavégzés napszakának megválasztása a szakiskolai végzettséggel rendelkezők számára a legkevésbé fontos, a munka érdekessége pedig az általános iskolai végzettséggel rendelkezők számára volt a legkevésbé meghatározó.

Ezzel összhangban van az a kutatási eredmény is, mely szerint a poszt-materiális értékek, mint az érdekes vagy társadalmi szempontból hasznos munka a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező csoportok esetében jelenik meg az egyik legfontosabb értéként. (Hajdu & Sik, 2016)

Az iskolai végzettség vonatkozásában tehát az eddig áttekintett kutatási eredmények alapján azt feltételezhetjük, hogy az egyének legmagasabb iskolai végzettsége valóban hatással van munkaérték-preferenciáik alakulására. Azonban az iskolai végzettség hatása mellett érdemes azt is megvizsgálnunk, hogy az egyes gazdasági ágazatokban dolgozó személyek munkaértékei között találhatók-e szignifikáns eltérések, hiszen feltételezhetjük, hogy az eltérő szakmai szocializáció eredményeképpen az egyének értékválasztásai is eltérően fognak alakulni.

Sajnos a munkahely gazdasági ágazatának munkaértékekre gyakorolt hatásvizsgálatával is csak néhány tudományos munkában találkozhatunk. Egy magyar mintán 1990-ben végzett kutatás során például többek között vizsgálatokat végeztek az egyének értékorientációjával kapcsolatban is. Az egyik vizsgálati eszköz előre megadott értéktartalmakat tartalmazott, és a résztvevőknek különböző szempontok alapján kellett azokat minősíteniük (fontosság, megvalósíthatóság, az egyén szerepe a megvalósításban és a megvalósítás területe). Az elemzés eredményei a foglalkozási csoportok közötti különbségeket enged vélelmezni. (Perczel, 1990) A fent bemutatott kutatási eredményhez hasonló megállapításra jutott egy hazai, pedagógusok értékválasztásait vizsgáló kutatás. A szerző kontrollcsoportként a pedagógushallgatók mellett megvizsgálta az agrár, a műszaki és orvosi képzéseken részt vevő hallgatók értékválasztásait

is, és arra a konklúzióra jutott, hogy eltérések tapasztalhatók a 4 területen tanulmányokat folytató hallgatók értékrangsorai között. (Szilágyi, 1991)

Szintén egy hazánkban végzett kutatás során többek között azt vizsgálták, hogy a felsőoktatást megelőző tanácsadás eredményeként kiválasztott felsőoktatási területek és az egyének munkaértékei között milyen kapcsolat fedezhető fel. A vizsgálat 2008 és 2013 között pályaorientációs tanácsadáson részt vett 822 személy érdeklődési irányait és munkaértékeit vizsgálta. Utóbbiak feltárására a Super-féle munkaérték kérdőívet alkalmazták. Vizsgálatuk eredményeként az esztétikum, az irányítás, a presztízs, a munkakörnyezet, az önértékesítés, a függetlenség, az altruizmus és az anyagiak esetében szignifikáns eltéréseket mutattak ki az 15 felsőoktatási terület közül választó egyének elfogadott és elutasított munkaértékei tekintetében. (Kiss, 2015)

Érdekes lehet számunkra az az eredmény is, hogy nemcsak az ágazatok között, hanem az ágazatokon, szakmákon, szakirányokon belül is eltérések lehetnek a munkaérték-preferenciákban. Ezzel a kérdéssel foglalkozik a Szemes és Harsányi (2016) kutatópáros pszichológushallgatók körében végzett vizsgálata is. Konklúziójuk, hogy a 2 különböző szakirányt választó hallgatók között eltérés tapasztalható az általuk fontosnak tartott munkaértékek kapcsán. Láthatjuk tehát, hogy akár ágazaton és szakmán belül is eltérés lehet az egyének elfogadott és elutasított munkaértékeiben, ugyanakkor a korábban bemutatott kutatási eredmények mégis azt a feltételezést támasztják alá, miszerint főbb eltéréseket a különböző ágazatokba tartozó munkavállalók értékstruktúrái kapcsán találhatunk.

4.4. A munkaértékek és a szociokulturális helyzet kapcsolata

Végül, de nem utolsósorban elengedhetetlen azzal is foglalkoznunk, hogy az egyén szociokulturális helyzete milyen hatást gyakorol értékpreferenciái alakulására. Az értékek kutatásával foglalkozók szinte kivétel nélkül felhívják figyelmünket a környezeti hatások befolyásoló szerepére az értékek kialakulásának és változásának folyamatában. Ide sorolhatjuk a foglalkoztatás előtti szocializáció hatását (melynek elsődleges színtere a család), valamint az iskolai szocializáció, a különböző szervezetek és a média és értékeket befolyásoló üzeneteit is. Gyakran ezen szocializációs színterek különbözhetnek a közvetített üzenet értéktartalmát illetően, amely értékkonfliktust eredményez. (Abu-saad & Isralovitz, 1997; Bocsi, 2013) A foglalkoztatás szakaszában pedig az egyén munkaértékei módosulhat az egyén adottságaihoz, a környezet lehetőségeihez igazodóan, valamint a kulturális különbségek és a különböző intézmények kultúrákövetítő hatására. (Váriné, 1997; Witheoak et al., 2006; Bocsi, 2013)

A környezeti tényezők befolyásoló szerepével kapcsolatos kutatások közül az előző fejezetben bemutatott, Perczel (1990) által végzett, alapértékekkel kapcsolatos kutatást emelhetjük ki. Az adatfelvételi eljárás során sajátos megoldást alkalmazott a kutató: a résztvevőknek az értékek rangsorából lehetőségük volt bármelyik érték cseréjére, amennyiben azt nem tartották lényegesnek és amennyiben kiegészítették a listát egy általuk fontosnak tartott értékkel. A lehetőséggel élő válaszadók többségében olyan értéket javasoltak, amely eltért az előzőtől, azonban sajátos logikai kapcsolatban volt azzal, továbbá amely a társadalmi normáknak megfelelően elfogadhatóvá teszi az elérni kívánt, ugyanakkor szégyellt értéket. (Perczel, 1990)

A nemzetközi kutatási eredmények is megerősítik a társadalmi, kulturális és gazdasági környezet munkaértékekre gyakorolt befolyásoló hatását. Murphy és munkatársai (2004) amerikai és japán mintán vizsgálta az eltérő kultúrából adódó értékkülönbségeket a különböző nemű és generációjú egyének esetében. Csupán a kulturális különbségek tekintetében arra az eredményre jutottak, hogy a vizsgált 36 érték közül 26 esetében kulturális különbségek fedezhetők fel. (Parry & Urwin, 2011, p. 90) A Wong és Yuen (2015) kutatópáros hongkongi egyetemistákkal folytatott munkaérték-vizsgálatában szintén azt találta, hogy a minta válaszai eltértek az addigi, nyugati kultúrákban folytatott eredményektől. Ezen felül a Kína különböző területeiről érkező hallgatók értékválasztásai között is eltérések voltak felfedezhetőek, amelyből arra következtethetünk, hogy a munkaértékek tekintetében regionális eltérésekről is beszélhetünk, tehát a helyi társadalom befolyásoló hatása is számottevő.

Egy hazai, szociális munkás szakos hallgatókkal folytatott értékvizsgálat eredményei is azt mutatták, hogy a szociokulturális helyzet hatással van az értékválasztásokra, hiszen a hallgató lakóhelyének típusa, édesapjának iskolai végzettsége és az, hogy a családján belül hanyadik generációs értelmiséginek számít, szignifikáns hatással volt a résztvevők értékválasztásaira. (Fónai et al., 1999)

A fent bemutatott külső tényezők azonban nemcsak az értékpreferenciák kialakulásában játszhatnak szerepet, hanem módosíthatják az egyén már kialakult preferenciáit is. Amennyiben a társadalom irányából érkező elvárások nem épülnek be az egyén értékrendjébe, az egyénnek döntései során folyamatos értékkonfliktussal kell megküzdenie. Jó példa lehet számunkra ezen jelenség megnyilvánulására az a probléma, hogy a pedagógusok gyakran nem saját értékrendjük alapján cselekszenek, hanem a társadalmi elvárásokhoz és sztereotípiákhoz igyekeznek igazodni. (Szilágyi, 1991) Mindez az egyén számára folyamatos értékkonfliktust jelent, amely negatív hatással lehet a munkavégzésre, valamint akár kiégéshez is vezethet, ezért elengedhetetlen a minden munkavállaló esetében az értékek tudatosítása.

5. Empirikus kutatás

5.1. Vizsgálati célok

A jelen dolgozathoz kapcsolódó kutatás során a fő célunk, hogy felderítsük a minta résztvevőinek munkaértékeit, és megvizsgáljuk, hogy azok kapcsolatban állnak-e az általunk kiválasztott változókkal, valamint amennyiben kapcsolat fedezhető fel, az egyének ezen háttérváltozói hogyan hatnak munkaérték-preferenciáik alakulására. A vizsgálatba legalább 150 résztvevőt szándékoztunk bevonni, akik lehetőség szerint különböző életkori csoportokba tartoznak, továbbá különböző iskolai végzettséggel és foglalkozással, tehát eltérő szociokulturális státusszal rendelkeznek. A résztvevők gyors elérése, valamint az adatfeldolgozás megkönnyítése érdekében kérdőívek adatfelvételt alkalmaztunk. A kérdőív első részét úgy állítottuk össze, hogy a kérdések megválaszolásával minél objektívebb képet kapjunk az egyének háttérváltozóiról. A kérdőívünk második felét pedig Super munkaérték-kérdőíve alkotja. (Szilágyi, 2000) A vizsgálat során nem volt célunk, hogy a teljes magyar társadalomra érvényes kutatási eredményeket vonultassunk fel, csupán egy feltáró jelegű keresztmetszeti vizsgálatot kívántunk lefolytatni. Mindazonáltal reméljük, hogy az általunk megfogalmazott kutatási kérdésekre a kisebb elemszám ellenére is válaszokat fogunk kapni, és felfedezhetünk majd valamilyen kapcsolatot a kutatásban résztvevő személyek háttérváltozói és munkaértékei tekintetében. Mindemellett a jelen vizsgálat eredményeinek bemutatásával célunk az is, hogy a terület tudományos kutatásában jártas személyek mellett felhívjuk az emberi erőforrás-menedzsment és életpálya-tanácsadás terén tevékenykedő szakemberek figyelmét a munkaértékek vizsgálatának fontosságára, valamint arra, hogy az egyén elfogadott és elutasított értékeinek feltérképezése mellett elengedhetetlen személyes élethelyzetének és ennek munkaértékekre gyakorolt hatásának vizsgálata. Reméljük, hogy a munkaértékek vizsgálata, mint jó gyakorlat, elterjed a szervezetek körében, amely támogatni fogja az életpálya-tervezést és a szervezeti működés hatékonyságának fenntartását.

5.2. Kutatási kérdések és hipotézisek

A következő fejezetben áttekintjük, hogy empirikus vizsgálatunk segítségével milyen kutatási kérdésekre szeretnénk választ kapni, valamint milyen hipotéziseket fogalmazhatunk meg az eddigi szakirodalmi eredmények alapján.

Az első kutatási kérdésünk, hogy találhatóak-e szignifikáns különbségek a nemek munkaérték-preferenciái tekintetében, és ha igen, milyen különbségeket fedezhetünk fel. Ezzel kapcsolatban az eddigi kutatási eredményeket alapul véve a következő hipotézist fogalmazhatjuk meg:

H1: Az eltérő társadalmi elvárások és normák, a társadalom szereplőiben kialakult sztereotípiák, a kulturális beállítottság és az ezek hatására kialakuló nemi szegregáció hatással van a nők és férfiak döntéseire és preferenciáira, melyből következik, hogy eltérések tapasztalhatóak a két nem munkaérték-preferenciái tekintetében is. (Huoranszki, 1999; Nagy & Primecz, 2010; Gneezy et al. 2009 idézi Kispál-Vitai & Németh, 2021, p. 323)

H2: A nők esetében nagyobb arányban jelenik meg elfogadott munkaértékként a kreativitás, az altruizmus és a társas kapcsolatok, míg a férfiak esetében ugyanezt tapasztalhatjuk az autonómia, a változatosság és az anyagiak kapcsán. (Szilágyi, 1991; Perczel, 1994, Sharabi & Harpaz, 2013; R. Fedor, 2018)

A következő kutatási kérdésünk a generációk közötti különbségekhez kapcsolódik, vagyis arra keressük a választ, hogy a különböző életkorú válaszadók munkaérték-preferenciái tekintetében található-e szignifikáns különbség. Ehhez kapcsolódóan az alábbi hipotézist fogalmazhatunk meg az eddigi kutatási eredményeket alapul véve.

H3: A különböző életkorú személyek esetében eltérő domináns munkaértékek jelennek meg, azonban ezek nem a generációs különbségeknek tudhatók be. (Parry & Urwin, 2011)

A kérdőíves vizsgálat segítségével arra a kérdésre is választ szeretnénk kapni, hogy a különböző szintű iskolai végzettségű egyének, valamint a különböző gazdasági ágazathoz tartozó egyének elfogadott és elutasított munkaértékei között van-e olyan különbség, amely az iskolai végzettségnek vagy az eltérő munkahelyi ágazatnak tudható be. Ezzel kapcsolatban a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg.

H4: Az iskolai végzettség szignifikáns hatással van az egyén elfogadott és elutasított munkaértékeinek alakulására: a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező egyének számára a poszt-materiális értékek, mint az érdekes és hasznos munka az elfogadott értékek között szerepel. (Hajdu & Sik, 2016)

H5: A különböző ágazatokban tevékenykedő résztvevők munkaérték-preferenciái tekintetében szintén különbségeket fedezhetünk fel. (Perczel, 1990; Szilágyi, 1991; Kiss, 2015)

Az utolsó kutatási kérdésünk pedig a következő: Az egyén szociokulturális helyzetéhez kapcsolódó további változók hogyan hatnak a munkaértékek alakulására? A kutatás során ugyanis azt is szeretnénk megvizsgálni, hogy az egyén lakhelye, jóléte, társadalmi és kulturális környezete, valamint társadalmi aktivitása, kulturális eseményeken való részvételének mennyisége, valamint ezen események színvonalának szubjektív megítélése hatással van-e arra, hogy mely munkaértékek lesznek számára elfogadottak vagy elutasítottak. Ezzel kapcsolatban is megfogalmaztunk két hipotézist.

H6: A különböző szociokulturális státusszal rendelkező egyének elfogadott és elutasított munkaértékei tekintetében szignifikáns eltéréseket találhatunk. A válaszadók lakóhelye és szüleik iskolai végzettségének hatása az elfogadott és elutasított munkaértékek körének alakulására egyértelműen kimutatható. (Fónai et al., 1999)

H7: Az társadalmi és gazdasági helyzettel, valamint az egészségügyi, oktatási, kulturális és egyéb szolgáltatásokkal való megelégedettség mértéke, valamint a társadalmi aktivitásban való részvétel hatással van a résztvevők elfogadott és elutasított munkaértékeinek alakulására.

5.3. A kutatás lebonyolítása

A jelen dolgozathoz kapcsolódó kutatás 2022. február 13. és 2022. március 3. között zajlott le, az adatfelvétel lebonyolításához, ahogy azt korábban is említettük, online kérdőíves adatfelvételi eljárást alkalmaztunk. Ennek egyik oka, hogy a résztvevők munkaértékeinek vizsgálatára a dolgozat elején bemutatott érvek alapján Donald E. Super munkaérték-kérdőíve bizonyult a legalkalmasabb eszköznek, hiszen a kérdőív egyértelműen megfogalmazott mondatokat tartalmaz, továbbá megbízható és biztosítja az összehasonlíthatóságot számos más kutatási eredménnyel. (Szilágyi, 1991; Czifráné, 1994; Szilágyi, 2000; Kiss, 2013; Kiss, 2015; Wong & Yuen, 2015) Emellett a résztvevők rövid idő alatt történő elérése és a gyors standardizálhatóság érdekében szintén a kérdőívezés módszere bizonyult a legcélravezetőbbnek. Super munkaérték-kérdőívét kiegészítettük a vizsgálni kívánt háttérváltozókkal (nem, életkor, iskolai végzettség, foglalkozás és egyéb, a szociokulturális helyzethez kapcsolódó változókkal) kapcsolatos kérdésekkel, és a Google Forms alkalmazás segítségével, egy közösségi oldalon igyekeztünk minél több személyt bevonni a kutatásba. A kutatást támogató körülmény volt, hogy az online térben nagyszámú potenciális résztvevő elérése és a résztvevők számára a kérdőívek kitöltése is csupán rövid időt vett igénybe. Ugyanakkor a kutatást akadályozó tényező volt, hogy az online térben kevésbé van lehetőség a résztvevők személyes megszólítására, valamint előfordult egy esetben, hogy a résztvevő rossz helyre kattintott és ezáltal inkonzisztens válaszokat adott meg, melynek eredményeképpen néhány kérdés esetében a nem megfelelő válaszadás miatt hiányzó adattal kellett számolnunk.

Az empirikus vizsgálat során nyert adatokat a Microsoft Excel és az IBM SPSS Statistics 20 számítógépes program (a továbbiakban SPSS) segítségével elemeztük: míg az első programban az adatok mentése és rendszerezése, valamint a mellékletekben található ábrák és táblázatok létrehozása történt, addig a másodikat a statisztikai elemzések lefuttatására és kimutatások készítésére használtuk. A statisztikai elemzés során Kruskal-Wallis próbát, korrelációs vizsgálatot és kereszttáblás elemzést is alkalmaztunk. Felmerült a változók és a

résztevők csoportosításának lehetősége is, ezért faktor- és klaszteranalízist is végeztünk a mintán.

5.4. A kutatási eszköz

A következő fejezetben áttekintjük az adatfelvételhez használt kérdőív összeállítása során felhasznált forrásokat, valamint a kérdőív legfontosabb jellemzőit és részeit. Részletesebben ki fogunk térni Donald E. Super munkaérték-kérdőívének bemutatására is. Az itt bemutatott és a kutatás során alkalmazott kérdőív teljes mértékben megegyezik a Google Forms alkalmazás segítségével a résztvevők számára kiküldött kérdőívvel (1. számú melléklet a szöveges mellékletek belül).

A kérdőív bevezetésében a résztvevőket tájékoztattuk a kutatás céljairól és arról is, hogy a kutatásban történő részvétel teljes mértékben anonim, valamint a megadott válaszokat harmadik fél számára nem továbbítjuk, a résztvevők válaszaiból nyert adatokat csupán kutatási célból használjuk fel. A résztvevők számára arra is lehetőséget adtunk, hogy amennyiben a kitöltés megkezdése után mégis úgy döntenek, hogy nem kívánnak a vizsgálatban részt venni, a kitöltést bármikor megszakíthatják. Ez esetben a résztvevő által a kitöltés megszakításáig megadott adatokat nem használjuk fel a válaszok elemzése során.

A kitöltendő űrlap összesen 75 kérdést tartalmazott, a kérdések jellegét tekintve nagyobb arányban a feleletválasztós kérdéstípust alkalmaztuk, míg a 2., 11., 17., 18. és 28. kérdés esetében a válaszlehetőségek nagy számából fakadóan célravezetőbb volt rövid szöveges választ kérni a résztvevőktől. Ezeket a válaszokat az adatelemzés során kategóriákba rendeztük. A résztvevők háttérváltozóinak feltárásával kapcsolatos kérdések összeállítása során a Babes-Bolyai Tudományegyetem „Társadalmi kapcsolathálók Erdélyben” című kérdőívéből emeltünk át kérdéseket, valamint a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban KSH) demográfiai adatokat tartalmazó adattábláit és a 2004. évi XXXIV. törvény 3. paragrafusát alapul véve további kérdéseket hoztunk létre az egyén háttérváltozóinak minél pontosabb lefedésére. Emellett a fent említett kérdőívet és a KSH adattábláit felhasználtuk a nyitott kérdések esetében beérkező válaszok csoportosításának céljából is. (Babes-Bolyai Tudományegyetem Szociológia Tanszék Max Weber Társadalomtudományi Szakkollégium, é. n.; 2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról; KSH, 2011; KSH, 2014; KSH, 2020a; KSH, 2020b)

A kérdőív létrehozása és az adatfelvétel során nagymértékben tudtunk támaszkodni a Google Forms alkalmazás előnyeire. A kérdőívet összesen 6 szakaszra bontottuk a kérdések témakörét alapul véve. Ilyen módon lehetőségünk nyílt arra, hogy a kérdéseket aszerint tudjuk

differentiálni, hogy a résztvevő jelenleg dolgozik-e, tehát ennek megfelelően minden résztvevőnek csak a foglalkozási helyzetének megfelelő kérdéseket kellett megválaszolnia.

Az 5., a 17., a 28. és a 30. kérdés kivételével minden kérdés esetében a kötelező válaszadás beállítását alkalmaztuk. Ez azt jelenti a Google Forms alkalmazáson belül, hogy a résztvevő addig nem tud továbblépni a kérdőív következő szakaszára, míg minden kötelezően megválaszolandó kérdés esetében nem jelölt meg valamilyen válaszlehetőséget, vagy nem töltötte ki a rövid válasz megadására szolgáló mezőt. A fent említett, kivételként szereplő kérdések esetében azért nem alkalmaztuk ezt a beállítási lehetőséget, mivel felmerül az az eshetőség is, mely szerint az előző kérdésre adott válasz függvényében a következő kérdés tartalma már nem releváns a résztvevő számára.

A háttérváltozókat vizsgáló kérdések áttekintése után vizsgáljuk meg részletesebben Donald E. Super munkaérték-kérdőívét is. A pályalélektani kutatások az 1900-as évek második felében kerültek a kutatók figyelmének középpontjába. (Szilágyi, 2005 idézi Szemes & Harsányi, 2016) Donald E. Super szintén ebben az időszakban kezdte pályafejlődési mintázatok vizsgálatára irányuló kutatásait. (Kiss, 2015) Ezzel kapcsolatos elméletében megállapította azt, hogy a személyiség és a környezet interakcióban van egymással, amely hatással van a szakmai személyiség kialakulásának fejlődésére és az egyén életszerepeire. (Kiss, 2013; Kiss, 2015) Elméletének megalkotásakor épített a humanisztikus pszichológia területén szerzett ismereteire, azon belül is Rogers és Ginzberg elméletére. (Kiss, 2013; Szilágyi, 2005 idézi Szemes & Harsányi, 2016) Ugyanakkor fontos még kiemelnünk, hogy Super elmélete differenciáltabb a tudományterületen korábban megalkotott elméleteknél, valamint ő vezeti be a munkaértékek fogalmát és ő az első kutató, aki pályafejlődési kutatásában elsőként értékeli formális módon az egyének munkaértékeinek alakulását. (Zytowksi, 1994; Szilágyi, 2005 idézi Szemes & Harsányi, 2016) Ahogyan azt már korábban is ismertettük, Super a munkaértékek vizsgálatához kapcsolódó kérdőívét 1962-ben alkotja meg. Hazánkban a Csepeli – Somlai kutatópáros adaptálja a kérdőív 1969-es változatát. (Szilágyi, 1987; Szilágyi, 2000) A kérdőív összesen 15 értékkört tartalmaz, valamint 45 állítást, tehát minden értékkörhöz összesen 3 állítás kapcsolódik. Az egyes egyének esetében kiemelkedően fontosnak tekinthetők azok az értékek, melyek esetében összességében 14-15 pontot adott meg a résztvevő. (Szilágyi, 2000) Szilágyi (1991) azonban felhívja arra is figyelmünket arra, hogy visszafogott értékválasztásoknál már a 12 pont esetében is megállapítható, hogy az adott érték az egyén számára elfogadott munkaértékként jelenik meg. Az elutasított munkaértékek pontszáma pedig 3 és 8 között mozog.

Fontos továbbá megjegyeznünk, hogy a kérdőív megtalálható rövidített formában is, melyből két változat is készült: az egyik speciálisan munkavállalók számára, a másik pedig pályaválasztás előtt álló fiatalok részére. (Szilágyi, 1997 idézi Szilágyi, 2000, p. 156) A munkavállalók számára készült rövidített változat hat értékkört tartalmaz, melyek a következők: intellektuális, vezetés, munkahelyi légkör, anyagiak, altruizmus és kötetlenség. A rövidített változatban szereplő 6 értékkör valójában 12 értékkör tartalmát fedi le. Ezen kérdőív összesen 18 állítást tartalmaz, melyet az eredeti változathoz hasonlóan 5 fokú Likert-skálán értékelnek az egyének. (Szilágyi, 2000)

Habár a kérdőív rövidített változatának alkalmazása meggyorsíthatta volna az adatfelvétel folyamatát, valamint kis mértékben lerövidíthette volna a kérdőív kitöltési idejét, mégis Super munkaérték-kérdőívének teljes változatát alkalmaztuk vizsgálatunkban. Ennek oka, hogy habár a fent bemutatott rövidített változat 12 értékkört fed le, alkalmazásakor mégis megvan annak a veszélye, hogy nem kapunk teljes képet a résztvevő elfogadott és elutasított munkaértékeinek köréről, ezért a teljes kérdőív alkalmazását választottuk.

5.5. A minta

A következő fejezetben az empirikus vizsgálatba bevont minta főbb jellemzőit szeretnénk bemutatni. A kérdőívünket összesen 205 személy válaszolta meg, azonban egy személy válaszait ki kellett zárunk a vizsgálatból, mivel azok inkonzekvensek voltak, így a vizsgálatunk mintáját 204 résztvevő alkotja. Emellett néhány válaszadó bizonyos kérdés esetében válaszával nem a kérdésre válaszolt: például a születési éve helyett a születési nevét adta meg, vagy nem jelölte meg egyértelműen a foglalkozását. Mivel ezen válaszadók a többi kérdést megfelelően válaszolták meg, ezért ezen pontatlan válaszokat hiányzó itemként kezeljük. A hiányzó itemek száma elenyésző, az összes kérdés és az egész minta tekintetében körülbelül 15 ilyen hiányzó választ találhatunk.

A minta megközelítőleg kétharmadát nők, egyharmadát férfiak alkotják. (1. sz. ábra) Emellett a megadott születési év alapján generációkba és életkori kohorszokba is besoroltuk a válaszadókat. A válaszadók többsége a Z, az Y és az X generációhoz tartozik (az első csoportba a résztvevők 32,8%-a, míg a másodikba 30,4%-uk, a harmadikba pedig 28,9%-uk), tehát a résztvevők körülbelül 90%-a a 25-60 év közötti korosztályhoz tartozik. Emellett kis számban megjelennek a Bébi-bumm generáció tagjai is, arányuk a teljes mintán belül 6,9%. A Veterán és az Alfa generációkba tartozó válaszadó nem szerepel a mintában. (2. sz. ábra) Ezenfelül a résztvevőket születési évük alapján 10 éves időintervallumot felölelő születési kohorszokba soroltuk. A 6. számú születési kohorszban találjuk a legtöbb válaszadót (38%), ők az 1991 és

2000 között születettek. A résztvevők születési kohorsz szerinti megoszlásával kapcsolatos további adatokat a 3. számú ábra mutatja.

Iskolai végzettség tekintetében a legtöbb résztvevő főiskolai szintű diplomával (BA/BSc), egyetemi szintű diplomával (MA/MSc), gimnáziumi érettségivel vagy szakközépiskolai végzettséggel rendelkezik. A felsőfokú szakképzéssel és szakiskolai végzettséggel rendelkezők aránya valamivel kevesebb, mint 10%, a legfeljebb általános iskolai végzettséggel és doktori fokozattal rendelkezők száma pedig elenyésző a mintán belül. (4. 1. sz. ábra)

Fontos lehet megvizsgálnunk a szülők iskolai végzettségének megoszlását az egész minta tekintetében. A legszembetűnőbb, hogy a szülők teljes csoportja átlagosan alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, mint a vizsgálat résztvevői. Ennek oka az lehet, hogy ma már az egyetemi férőhelyek bővítése következtében egyre több tanulónak van lehetősége diplomát szerezni, és ahogyan láthattuk, a minta egy jelentős része a Z generáció tagja, akik nagyobb arányban vesznek részt a felsőfokú oktatási rendszerben, mint a náluk idősebb generációk. (4.2. és 4.3. sz. ábra)

A következő néhány bekezdésben a foglalkoztatottsággal és a munkahellyel összefüggő adatokat tekintjük át. A mintánkban szereplő 204 személyből 172 foglalkoztatott, tehát 84,3%-uk. A foglalkozási helyzet szempontjából a legnagyobb arányban a szellemi beosztottak csoportjába tartozó válaszadókat találhatunk (a foglalkoztatottak 47,7%-a), ezt a csoportot követik a fizikai beosztottak (25%). A két csoport tehát a jelenleg foglalkoztatott válaszadók több, mint felét teszi ki. A legkisebb arányban a felső szintű vezetők (1,7%) és a több mint 5 alkalmazottat foglalkoztató munkaadók (2,9%) szerepelnek a mintában. (5. sz. ábra)

A válaszadók által megadott foglalkozásokat a KSH által alkalmazott ágazati besorolás alapján soroltuk be. (KSH 2020b) Sajnos 14 válaszadó esetében nem volt egyértelműen meghatározott a foglalkozás, vagy nem tudtuk egyértelműen egy ágazatba besorolni, így ezen változó esetében hiányzó adattal kell számolnunk. A legnagyobb arányban az adminisztratív és szolgáltatást támogató szektorban (13,9%), valamint a feldolgozóiparban (13,4%) tevékenykednek válaszadóink. Szintén magas arányban jelennek meg az oktatás (11,1%) a pénzügyi és biztosítási ágazat (10,5%), valamint a humán-egészségügyi és szociális ágazat (8,1%) foglalkoztatottai.

A munkahely gazdasági szférája és a munkahelyi létszám tekintetében megállapíthatjuk, hogy a válaszadók több mint fele a piaci szférában dolgozik (66,1%), őket követik az állami szférában dolgozók (26,2%) és a legkisebb létszámmal a civil szférában munkát végzők szerepelnek (8,7%). A munkahelyi létszám tekintetében pedig a legtöbben olyan vállalatnál

dolgoznak jelenleg, amely több, mint 250 alkalmazottat foglalkoztat, a legkevesebben pedig kisvállalatnál végzik munkájukat.

A vizsgálathoz kapcsolódó kérdőív megalkotásakor arra is kíváncsiak voltunk, hogy a jelenleg foglalkoztatásban állók mennyire elégedettek a munkahely által biztosított munkakörülményekkel és munkabérrel, ezért ehhez kapcsolódóan azt kértük a résztvevőktől, hogy értékeljék ezt a két szempontot egy egytől tízig terjedő Likert-skálán. Elégedetteknek azokat tekintjük, akik 8 vagy afeletti értéket jelöltek meg, elégedetlennek pedig azon válaszadókat, akik 3 vagy az alatti értékek választottak. Összességében azt állapíthatjuk meg, hogy a jelenleg foglalkoztatott válaszadók nagyobb aránya elégedett a munkakörülményekkel (62,8%-uk), mint a munkabérekkel (35,4%-uk). Ezt az eredményt a későbbiekben érdemes lesz szem előtt tartanunk az anyagiak és a fizikai környezet munkaértékeinek vizsgálatakor, hiszen valószínűsíthető, hogy a két érték eltérő mértékű elfogadottsága is szerepet játszik ezen különbség kialakulásában.

A jelenleg nem foglalkoztatottak csoportját vizsgálva pedig azt állapíthatjuk meg, hogy többségük azért nem foglalkoztatott jelenleg, mert tanulmányait végzi. A munkanélküliek száma a csoporton belül elenyésző, a 32 személyből csupán 1 jelölte meg ezt a választ.

A szociokulturális státusz kapcsán vizsgáltuk, hogy a válaszadónak van-e gyermeke és amennyiben igen, hány gyermeke van, továbbá információt gyűjtöttük a lakóhely településnagyságáról, az élet-és lakókörülményekkel, egészségi állapottal, egészségügyi, oktatási és egyéb szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettség mértékéről, valamint a résztvevők társadalmi aktivitásáról és kulturális rendezvényeken való részvételéről is. Arra is megkértük ezen felül a résztvevőket, hogy egy 10 fokozatú Likert-skálán határozzák meg, hogy jelenleg mennyire érzik magukat boldognak. Ezen változók vizsgálatával reméltük, hogy egy közel teljes képet kaphatunk a résztvevők jelenlegi társadalmi-gazdasági helyzetéről, szubjektív jólétéről és jóllétéről. A vizsgálatban résztvevő személyek közel fele nevel gyermeket, a legnagyobb arányban pedig az 1 vagy 2 gyermeket nevelő szülőket találhatunk a mintában. (6. sz. ábra) A lakóhely településtípusát figyelembe véve a válaszadók több mint fele városban lakik. (7. sz. ábra)

A különböző társadalmi-gazdasági változókkal kapcsolatos kérdések esetében is érdekes eredményeket kaptunk. A teljes mintát vizsgálva a résztvevők megközelítőleg 50-60%-a elégedett a lakó-és életkörülményekkel, a személyes egészségi állapotával, és szintén ennyien érzik magukat boldognak. Azonban a résztvevők az egészségügyi ellátással, a tanulási lehetőségekkel, az egyéb szolgáltatásokkal és a jelenlegi társadalmi-gazdasági helyzet nyújtotta biztonság mértékével kapcsolatban már kevésbé derűlátóak: a válaszadók többsége ezen

kérdések esetében 4 és 7 közötti értéket jelölt meg, tehát nem elégedettek, ugyanakkor nem teljes mértékben elégedetlenek ezen körülményekkel.

Érdemes lehet az elfogadott és elutasított munkaértékek csoportját is megvizsgálnunk a teljes mintán belül. A vizsgálati eredményeket a teljes mintára vetítve azt állapíthatjuk meg, hogy a leginkább elfogadott munkaértékek a résztvevők számára az anyagiak, a fizikai környezet, az önérvényesítés és a társas kapcsolatok, a legkevésbé fontos munkaértékek pedig az irányítás, az esztétikum és a szellemi ösztönzés. Mindebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a megfelelő fizetés és a jó munkakörnyezet mellett fontos számukra a munkatársakkal való jó viszony kialakítása, azonban kevésbé fontos számukra például, hogy munkájuk során szép tárgyakat hozzanak létre vagy akár másokat irányítsanak.

5.6. Kutatási kérdések és hipotézisek vizsgálata

A következő nagyobb fejezetben a vizsgálati eredmények segítségével megvizsgáljuk az általunk felállított hipotéziseket és választ adunk a kutatási kérdésekre.

5.6.1. A nem és a munkaértékek közötti összefüggések

Az első kutatási kérdésünk a nem munkaértékekre gyakorolt hatásával kapcsolatos, ezért az IBM SPSS Statistics 20 (továbbiakban SPSS) segítségével, Kruskal-Wallis próba és keresztábrás elemzés alkalmazásával vizsgáltuk a két változó kapcsolatát. A Kruskal-Wallis próba rámutatott arra, hogy összesen 8 munkaérték esetében szignifikáns eltérés tapasztalható a nők és a férfiak között. Ez alapján elfogadjuk az első számú hipotézisünket (H1), mely a nők és a férfiak elfogadott munkaértékei között eltérést feltételezett.

A keresztábrás elemzés során az elfogadott munkaértékekhez kapcsolódóan mindkét csoporton belül vizsgáltuk a 14 fölötti értéket megjelölő egyének százalékos megoszlását a csoporton belül, valamint a visszafogott értékválasztásokra tekintettel vizsgáltuk a 12 fölötti értéket megjelölők százalékos megoszlását is. Emellett elutasított munkaértéknek tekintettük az adott munkaértékre 8 vagy annál kevesebb összpontszámot adó személyeket, és ezen résztvevők csoporton belüli százalékos megoszlását is vizsgáltuk. Az elemzés eredménye alapján azt tudtuk tehát kimutatni, hogy az altruizmus, az anyagiak, a presztízs, az esztétikum, a munkával kapcsolatos biztonság, az önérvényesítés, a felügyeleti viszonyok (hierarchia) és a fizikai környezet értéke esetében tapasztalhatunk eltérést a két nem adataiban, mégpedig mind a 8 érték esetében a nők csoportján belül jelent meg nagyobb arányban az adott érték elfogadott munkaértékként. A vizsgálatunk kezdetén azt feltételeztük, hogy a nők esetében nagyobb arányban fog elfogadott munkaértékként megjelenni a kreativitás, az altruizmus és a társas kapcsolatok, míg a férfiak esetében ugyanezt tapasztalhatjuk az autonómia, a változatosság és

az anyagiak kapcsán. (Szilágyi, 1991; Perczel, 1994; Sharabi & Harpaz, 2013; R. Fedor, 2018) Az eredményeink alapján azonban azt láthatjuk, hogy csak az altruizmus értékének esetében igazolódtak be várakozásaink. A társas kapcsolatok, a kreativitás és a változatosság értékeinek esetében nem mutatható ki jelentős eltérés a két csoport válaszai között, az anyagiak és az önérvényesítés pedig olyan munkaértékek, melyek a várakozásainkkal ellentétben nem a férfiak, hanem a nők esetében jelennek meg preferált munkaértékként. Ennélfogva a 2. hipotézisünket (H2) elvetjük. Az eredmények alapján az első kutatási kérdésünket megválaszoltuk tekintjük, hiszen kijelenthetjük, hogy az egyén neme hatást gyakorol az elfogadott és elutasított munkaértékeinek alakulására. Azonban a két csoport munkaérték-preferenciái közötti eltérések nem az általuk alkalmazott szakirodalmi eredmények alapján megalkotott előfeltételezésünk szerint alakultak, amely természetesen magyarázható a mintában szereplők alacsony létszámával is.

5.6.2. A generáció és a születési kohorsz munkaérték-preferenciára gyakorolt hatása

A nem munkaértékekre gyakorolt hatásának vizsgálatát követően az elfogadott és elutasított munkaértékek és az életkori különbségek kapcsolatát vizsgáltuk. A generációk kapcsán a fogalmi áttekintésről szóló fejezetben, az 1. számú táblázatban is feltüntetett generációs besorolást alkalmaztuk. A Veteránok és az Alfa generációkhoz egyetlen résztvevő sem tartozott, ezáltal a Bébi-bumm, az X, az Y és a Z generáció munkaértékeit volt lehetőségünk összehasonlítani. A születési kohorszok munkaértékekre gyakorolt hatásának vizsgálatához pedig 1941-től kezdődően 10 éves időintervallumot felölelő születési kohorszokba csoportosítottuk a résztvevőket. Az általunk létrehozott születési kohorszokat a 2. számú táblázat szemlélteti.

Az adatokat szintén az SPSS program segítségével elemeztük. Ezen változók kapcsolatának vizsgálatánál már számolnunk kellett az adathiánnyal, hiszen két válaszadó nem érvényes módon adta meg a születési évét, így a fent megjelölt változók kapcsolatát összesen 202 fős mintán tudtuk a Kruskal-Wallis próbát és a keresztábrás elemzést elvégezni.

A generációs különbségek és a munkaértékek kapcsolatának vizsgálatakor a Kruskal-Wallis próba segítségével 3 munkaérték tekintetében tudtuk eltéréseket kimutatni a munkaértékek kapcsán: ezek a függetlenség, a munkateljesítmény és az irányítás értékei voltak. A keresztábrás elemzés segítségével pedig arra is rá tudunk mutatni, hogy pontosan milyen mértékű eltérések jelennek meg a generációk között. Mind a függetlenség, mind a munkateljesítmény és az irányítás értékének esetében a 12 fölötti összpontszámot megjelölők legnagyobb arányban a Bébi-bumm generáció tagjai. A függetlenség értékének esetében az X,

az Y és a Z generáció tagjainak 50-60 %-a számára jelenik meg elfogadott munkaértékként a függetlenség, míg ez az érték a Bébi-bumm generáció esetében 78,6%. A munkateljesítmény értéke kapcsán azt láthatjuk, hogy az egyre fiatalabb generációk számára egyre kevésbé fontos, hogy munkájukat objektív módon lemérhessék, illetve jó teljesítményt nyújthassanak a munkahelyen: a Z generáció tagjainak csupán 35,8%-a jelölt meg 12 fölötti pontértéket, míg az Y generációnak megközelítőleg a fele (51,6%), az X generációnak pedig 66,1%-a számára elfogadott a munkateljesítmény értéke. A Bébi-bumm generáció tagjainak azonban 92,9%-a jelölt meg ezen munkaérték kapcsán összességében 12 vagy afölötti értéket. Az irányítás értéke pedig az X és a Z generáció számára elutasított értékként jelenik meg: az X generációba tartozók 47,5%-a, míg az Y generáció tagjainak 40,3%-a jelölt meg 8 vagy az alatti értéket összességében az irányításhoz kapcsolódó állításokra. Az Y generáció számára az irányítás semleges munkaértékként jelenik meg, hiszen az ezen generációhoz tartozó résztvevők több, mint fele 8 és 12 közötti értéket jelölt meg összességében az értékhez kapcsolódó állításokra. A Bébi-bumm generáció tagjai között ugyanakkor 42,9% tartja munkája során fontosnak, hogy részt vehessen mások irányításában.

Tovább árnyalja a képet a születési kohorszok és munkaértékek kapcsolatának vizsgálata, ugyanis ezen próba esetében csak a munkateljesítmény értéke kapcsán jelzett statisztikai program szignifikáns eltérést a születési kohorszok között. A munkaérték kapcsán a korábbiakhoz hasonlóan a keresztábrás elemzés segítségével szintén megvizsgáltuk az egyes életkori csoportokon belül azon résztvevők arányát, akik esetében elfogadott, illetve elutasított munkaértékként jelenik meg a munkateljesítmény. Szintén azt a tendenciát fedezhetjük fel, mint korábban a generációk kapcsán: a születési kohorszok sorában előre haladva csökken azon résztvevők aránya, akik számára elfogadott munkaérték a munkateljesítmény. Az 1. és 2. születési kohorszba tartozó válaszadók 100%-a számára elfogadott a munkateljesítmény értéke, addig a 5. születési kohorszba tartozók már csak 59,5%-a tartja fontosnak munkája során a munkateljesítmény értékét, a 6. és a 7. születési kohorszba tartozók esetében pedig ez az érték 38,5% és 0%.

A 15 munkaérték esetében korrelációs vizsgálatot is végeztünk, amelynek eredménye arra világított rá, hogy csupán a munkateljesítmény értéke kapcsán beszélhetünk egy gyenge, pozitív irányú korrelációról (0,32), tehát az életkor növekedésével nő a munkateljesítmény elfogadottságának mértéke, amely alátámasztja a keresztábrás elemzésünk során kapott eredményt. A többi munkaérték esetében a korreláció mértéke elhanyagolható. Mindezt azért is emeljük ki, mert a szervezeti működés szempontjából felveti a különböző életkori csoportok eltérő munkahelyi motiválásának szükségességét.

A generációk és a születési kohorszok munkaértékekkel való kapcsolatának elemzése alapján megtarthatjuk 3. számú hipotézisünket (H3). Azzal is egyetérthetünk, hogy a generációk és a születési kohorszok közötti eltérések oka valószínűleg az eltérő társadalmi-gazdasági környezettel magyarázható, melyben az adott egyének eltérő értékeket sajátítottak el. Az eredmények alapján a kutatási kérdésünket megválaszoltuk tekintjük. Ugyanakkor arra is fel kell hívnunk a figyelmet, hogy a generációk vizsgálata helyett valóban érdekesebb lehet születési kohorszokat alapul véve vizsgálni a mintában szereplők munkaértékeit, hiszen sokkal pontosabb eredményeket kaphatunk ezen besorolás segítségével.

5.6.3. Az iskolai végzettség és a foglalkozás munkaérték-preferenciára gyakorolt hatása

Kutatásunkban foglalkoztunk az iskolai végzettség és a foglalkozás munkaértékekre gyakorolt hatásával is, így a következő fejezetben ezen témakörhöz kapcsolódó empirikus eredményeinket mutatjuk be röviden.

Az iskolai végzettség és a munkaérték-preferencia kapcsolatának elemzésekor azt láthattuk, hogy a két változó között csak elhanyagolható mértékű korreláció áll fenn. Emellett megvizsgáltuk az egyes munkaértékekhez kapcsolódóan, hogy a résztvevők hány százaléka jelölt meg az egyes munkaértékekre összességében 14 fölötti értéket, amely erős elfogadottságra utal, valamint 12 fölötti értéket, amely visszafogott értékválasztás esetén szintén az adott munkaérték elfogadottságát jelzi. (Szilágyi, 1991; Szilágyi, 2000) Az önértékesítés és a kreativitás munkaértékek esetében azt figyelhettük meg, hogy az iskolai végzettség növekedésével az adott csoporthoz tartozó résztvevők egyre nagyobb aránya jelölt meg 12 vagy afölötti pontértéket, azonban ez a tendencia nem volt lineárisnak tekinthető. A többi poszt-materiális érték esetében azonban nem tudtunk ilyen összefüggést felfedezni a két változóval kapcsolatban. Ez alapján megállíthatjuk, hogy az 4. hipotézisünket (H4) csak részben tudjuk elfogadni, hiszen nem minden poszt-materiális érték esetén állapíthatjuk meg azt, hogy az iskolai végzettség növekedésével ezen értékek elfogadottsága nő az egyes egyének esetében.

Emellett vizsgáltuk a foglalkozás hatását az egyén elfogadott és elutasított munkaértékeinek alakulására. A résztvevők által megjelölt foglalkozásokat, ahogyan azt már korábban is ismertettük, a KSH által alkalmazott nemzetgazdasági ágazatokat alapul véve soroltuk be összesen 21 ágazatba. (KSH, 2020b) A két változó kapcsolatának vizsgálatkor első lépésként Kruskal-Wallis próbát futtatunk le az SPSS program segítségével, melynek eredményeképpen megállíthatjuk, hogy az altruizmus és az esztétikum esetében a különböző nemzetgazdasági ágazatokban tevékenykedők eloszlása nem egyforma. Ezt követően keresztábrák

elemzés segítségével is megvizsgáltuk az egyes gazdasági ágazatokhoz tartozó foglalkozással rendelkező személyek esetén az elfogadott és elutasított munkaértékek alakulását.

Az altruizmus értéke a közigazgatás, a védelem és a kötelező társadalombiztosítás terén dolgozók esetében jelenik meg a leginkább elfogadott értéként (az ebben a gazdasági ágazatban dolgozók 100%-a jelölt meg összességében 12 feletti pontértéket az altruizmus értékéhez tartozó állításokra). Ezenkívül az altruizmus, mint munkaérték szintén elfogadott az oktatásban, az egészségügyben, a szociális szférában és a különböző szolgáltatások terén dolgozók körében. Ez az eredmény egyáltalán nem meglepő a számunkra, hiszen a fent felsorolt gazdasági ágazatokban dolgozók mindennapi munkájuk során folyamatosan kapcsolatban állnak másokkal, tevékenységük egyik fő célja az emberek segítése.

Az esztétikum értékének vizsgálata során azonban már ellentmondásosabb eredményekre jutottunk. Ezen munkaérték esetében ugyanis az adminisztratív, szakmai, tudományos és műszaki, valamint oktatási tevékenységet végző személyek jelöltek meg 12 fölötti összértéket. A művészet, a szórakoztatás és a szabadidő területén dolgozóknak azonban csak 50%-a jelölt meg ezen munkaérték esetében 12 fölötti értéket.

Emellett Super munkaérték-kérdőívében szereplő további 13 munkaérték esetében is megvizsgáltuk a foglalkozás befolyásoló hatását. Összességében azt mondhatjuk, hogy a poszt-materiális munkaértékek (mint például a társas kapcsolatok és az önérvényesítés) és a materiális értékek (mint az anyagiak vagy a fizikai környezet) esetében nem jelenthető ki egyértelműen az, hogy a materiális értékek a nagyobb arányban fizikai munkához köthető foglalkozásokban dolgozók számára elfogadottak, míg a poszt-materiális értékek nagyobb arányban a szellemi foglalkozásokat magában foglaló gazdasági ágazatok képviselői körében elfogadottak. Érdekes ugyanakkor kiemelni azt, hogy az irányítás a legtöbb gazdasági ágazathoz tartozó egyén esetében semleges munkaértékként jelenik meg, a szállítás és raktározás, valamint a feldolgozóipar területén dolgozók esetében pedig a csoport résztvevőinek több mint 50%-a számára elutasított munkaérték. A munkateljesítmény értéke pedig legnagyobb arányban a közigazgatás, a védelem és a társadalombiztosítás, valamint a szállítás és raktározás terén munkát végzők esetében jelenik meg elfogadott munkaértékként, a többi gazdasági szférához tartozó foglalkozást végzők esetében inkább semleges munkaértékként jelenik meg. Mindezen eredmények alapján megtarthatjuk 5. hipotézisünket (H5), hiszen egyes munkaértékek esetében valóban jelentős különbségek fedezhetőek fel a különböző gazdasági szférához tartozó foglalkozással rendelkező válaszadók között.

Eredményeink alapján a 3. kutatási kérdésünket - mely az iskolai végzettség és a foglalkozás munkaértékekkel való kapcsolatához kapcsolódott - megválaszoltuk tekintjük,

hiszen a statisztikai vizsgálatok eredménye alapján egyes munkaértékek esetében jelentős különbségek fedezhetőek fel a különböző iskolai végzettséggel és különböző foglalkozási csoportokban dolgozó személyek között.

Kiegészítésként szeretnénk még rávilágítani arra, hogy az egyének munkahelyének kapcsán nem csupán a foglalkozás munkaértékekre gyakorolt hatását vizsgáltuk, hanem elemeztük a munkahely gazdasági szférának és a munkahelyi létszámnak a munkaértékekre gyakorolt hatását is. A munkahely létszáma és a munkaérték-preferencia kapcsolatát korrelációs eljárással vizsgáltuk, azonban egyik munkaérték esetében sem jelent meg erős korrelációs mutató, így kijelenthetjük, hogy az, hogy az adott egyén egy kis-, közép-, vagy nagyvállalatnál dolgozik, nem befolyásolja az elfogadott és elutasított munkaértékeinek alakulását. Emellett Kruskal-Wallis próba segítségével vizsgáltuk azt is, hogy a kormányzati, a piaci és civil szférában dolgozók munkaértékei esetében felfedezhető-e szignifikáns eltérés. Eredményeink alapján az egyes csoportokba tartozó résztvevők megoszlása nem volt azonos az altruizmus és a kreativitás munkaértékeinek esetében. Az adatokat kereszttáblák segítségével is megvizsgáltuk. Arra a következtetésre jutottunk, hogy mindkét érték esetében a civil szférában dolgozó résztvevők jóval nagyobb arányban jelölték meg elfogadott értéknek a fenti munkaértékeket: visszafogott értékválasztást alapul véve mindkét munkaérték a non-profit/civil szférában dolgozók 86,7%-a számára elfogadott, továbbá egy olyan résztvevő sem szerepelt a mintában, aki ezen két munkaértéket elutasította volna. Kijelenthetjük tehát, hogy az iskolai végzettség és foglalkozás mellett a gazdasági szféra is hatással van az egyén elfogadott és elutasított munkaértékeinek alakulására.

5.6.4. A szociokulturális státusz és a munkaértékek kapcsolata

A szociokulturális státuszhoz kapcsolódóan összesen közel 20 további kérdést fogalmaztunk meg a résztvevők számára: vizsgáltuk a szülők iskolai végzettségét, az egyén lakóhelyének településtípusát, a gyermekszámot, a foglalkozási helyzetet, a társadalmi és kulturális aktivitás mértékét, valamint a munkakörülményekkel, a munkabérrel és egyéb, a szociokulturális státuszhoz kötődő változókkal kapcsolatos elégedettség mértékét. A következő fejezetben a legfontosabb összefüggésekre rámutatva igyekszünk áttekinteni, hogy milyen kapcsolat fedezhető fel az egyének szociokulturális státusza és munkaérték-preferenciája között.

A településtípus és a munkaértékek kapcsolatának vizsgálatához a korábbiakhoz hasonlóan Kruskal-Wallis próbát alkalmaztunk, amelynek eredménye rávilágított arra, hogy a különböző településtípusokon élő válaszadók nem azonos megoszlást mutatnak a függetlenség, a presztízs, a munkateljesítmény és az irányítás értékei tekintetében. Ezt követően az egyes

munkaértékekre vonatkozó adatokat keresztábrás elemzéssel is megvizsgáltuk. Az elemzés eredményeként azt állapíthattuk meg, hogy a függetlenség értéke a városokban és a megyeszékhelyeken, illetve a megyei jogú városokban lakó résztvevők esetében jelenik meg a legnagyobb arányban elfogadott értéként, hiszen míg a városokban élők 67,6%-a jelölt meg ezen munkaérték esetében összesen 12 fölötti pontértéket, addig a megyei jogú városok és megyeszékhelyek lakói esetében ezen válaszadók aránya 64,3%. A presztízs értéke legnagyobb arányban szintén a városban élő résztvevők számára elfogadott (41,4%-uk jelölt meg összesen 14 fölötti értéket ezen munkaérték esetében), a visszafogott értékválasztásokat vizsgálva azonban a megyei jogú városok és megyeszékhelyek, valamint a községek lakóinak több mint 50%-a számára szintén elfogadott a presztízs, mint munkaérték. A munkateljesítményt a 4 csoport közül a legnagyobb arányban a városok lakói jelölték meg elfogadott munkaértékként (ezen munkaérték esetében 14 fölötti értéket a városok lakóinak 22,5%-a jelölt meg, 12 fölötti értéket pedig 59,5%-uk). Az irányítás pedig mind a négy csoport esetében inkább elutasított értéként szerepel: legnagyobb arányban a fővárosiak (60,9%) és a községek lakói 53,5% jelöltek meg 8 alatti pontértéket ezen munkaérték esetében.

A szülők iskolai végzettsége és az egyén munkaérték-preferenciáinak kapcsolatát korreláció számításával és keresztábrás elemzéssel vizsgáltuk. Mind az édesanya, mind az édesapa iskolai végzettségét vizsgálva azt láthattuk, hogy a legmagasabb korrelációs érték 0,1-0,15 körül alakult, így azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a szülők iskolai végzettségének hatása az egyén munkaértékeinek alakulására elhanyagolható.

Ezen eredmények alapján részben elfogadjuk 6. számú hipotézisünket (H6), hiszen habár a szülők iskolai végzettségének csak kis hatása van az egyén elfogadott és elutasított munkaértékeinek alakulására, addig a lakóhely jelentős hatással van arra.

Ezen hipotézis esetében érdemes lehet még vizsgálnunk az egyének családi háttérét és foglalkozási helyzetét is, hiszen ezen változók is meghatározóak az egyén szociokulturális helyzetének megítélésakor. A családi háttér kapcsán azt vizsgáltuk, hogy a válaszadó nevel-e gyermeket vagy sem, illetve amennyiben nevel gyermeket, hány gyermeket nevel és ezen változóknak van-e hatása a munkaértékei alakulására. A vizsgálatok azt mutatták meg számunkra, hogy a gyermektelenek és gyermeket nevelők megoszlása eltér az altruizmus, a presztízs, a munkával kapcsolatos biztonság, a felügyeleti viszonyok (hierarchia), a munkateljesítmény és a kreativitás esetében. Ezen munkaértékek esetében a korábbiakhoz hasonlóan keresztábrás elemzést is alkalmaztunk. Ha a négy vagy több gyermekkel rendelkezőket kizárjuk ebből az elemzésből, mivel elemszámuk elenyésző (2 fő), akkor minden munkaérték esetében lineáris összefüggést figyelhetünk meg. Az altruizmus, a presztízs, a

munkával kapcsolatos biztonság, a munkateljesítmény és a kreativitás értékei esetében azt állapíthatjuk meg, hogy az ezen értékeket elfogadók aránya a gyermekek számának növekedésével nő, míg a hierarchia értéke esetében fordított tendenciát figyelhetünk meg.

A foglalkozási helyzet és a munkaértékek kapcsolatakor 3 munkaérték esetében fedeztünk fel gyenge negatív irányú korrelációt: a szellemi ösztönzés (-0,201), az irányítás (-0,299) és a kreativitás (-0,246) esetében. Fontos ugyanakkor kiemelnünk, hogy a negatív irányú korreláció azért lehetséges, mivel a különböző foglalkozási helyzeteket az SPSS programon belül 1-től 9-ig terjedően egy sorszámmal jelöltük meg. (ld. 3. számú táblázat)

Láthatjuk tehát, hogy a fenti táblázatot figyelembe véve mégis azt állapíthatjuk meg, hogy a két változó kapcsolata pozitív irányú, hiszen minél magasabb foglalkozási státusszal rendelkezik valaki, annál inkább elfogadottak számára a bekezdés elején felsorolt munkaértékek. Érdekes ugyanakkor azt is megfigyelnünk, hogy ez az összefüggés nem teljes mértékben lineáris, mivel a kereszttáblák segítségével az egyes foglalkozási helyzettel rendelkező csoportok munkaérték-preferenciáinak összevetésekor azt láthatjuk, hogy a felsővezetők között mindhárom munkaérték esetében kiemelkedő arányban szerepelnek azok a résztvevők, akik számára ezen munkaértékek elfogadottak.

Ezen felül a szociokulturális státusz kapcsán érdemes lehet megvizsgálnunk az egyén munkakörülményekkel, munkabérrel és egyéb külső tényezőkkel való elégedettségének, valamint társadalmi és kulturális részvételének kapcsolatát a munkaértékekkel.

A munkabérrel való elégedettség mértéke és a munkaértékekkel elfogadottságával való kapcsolat vizsgálatakor csupán a szellemi ösztönzés esetén figyelhetünk meg gyenge pozitív irányú korrelációt (0,209). A munkakörülmények és a munkaértékek kapcsolatának elemzésekor azonban majdnem minden munkaérték esetében megfigyelhetünk egy 0,2 és 0,3 körüli korrelációs értéket. Ezek a munkaértékek a következők voltak: szellemi ösztönzés (0,29), változatosság (0,273), függetlenség (0,24), presztízs (0,306), önérvényesítés (0,232), fizikai környezet (0,21), munkateljesítmény (0,227), irányítás (0,321) és kreativitás (0,285). Felhívnánk a figyelmet arra, hogy ezen változó esetében a legmagasabb korrelációs értéket az irányítás és a presztízs esetében figyelhetünk meg. Ezen eredményből következtethetünk arra, hogy minél inkább megfelelőek a munkakörülmények egy adott egyén számára, annál inkább szeretne foglalkozásával vagy az általa betöltött pozícióval elismerést elnyerni környezete tagjai körében, valamint fontos számára a vezető pozícióhoz jutás is.

Utolsó hipotézisünkhöz kapcsolódóan szükséges még vizsgálnunk a különböző elégedettségi mutatók (pl. élet-és lakókörülmények, egészségügyi ellátás stb.) és az egyének munkaértékei közötti kapcsolatot. A korrelációs vizsgálatok eredménye alapján kijelenthetjük,

hogy ezen változók és a munkaértékek között csak gyenge kapcsolat figyelhető meg. Ugyanakkor a kereszttáblás elemzés során azt állapíthattuk meg, hogy a szellemi ösztönzés, a változatosság, az altruizmus, a presztízs és a munkával kapcsolatos biztonság értékei esetén több háttérváltozóval való összevetéskor is kimutatható volt a korábban említett gyenge korreláció. Ez alapján arra következtethetünk, hogy valószínűleg valamilyen mértékű kapcsolat fennáll a lakó-és életkörülményekkel, a boldogsággal és az egészségi állapottal való elégedettség, valamint a fent felsorolt munkaértékek között. Azonban az egészségügyi ellátással, az oktatással és egyéb szolgáltatásokkal, valamint a társadalmi-gazdasági helyzet nyújtotta biztonsággal való elégedettség mértéke és a résztvevők munkaérték-preferenciáinak alakulása között csupán egy elhanyagolható mértékű korreláció fedezhető fel, így arra következtethetünk, hogy jelen minta esetében ezen változók között nincs erős kapcsolat.

Ezenfelül vizsgáltuk a társadalmi aktivitás, valamint a kulturális eseményeken való részvétel munkaértékekre gyakorolt hatását is, azonban egyik változó esetében sem fedeztünk fel erős kapcsolatot az elfogadott és elutasított munkaértékek alakulásával.

A fent bemutatott eredmények alapján a 7. számú hipotézisünket (H7) csak részben tudjuk elfogadni, hiszen az élet- és lakókörülményekkel, továbbá az egészségi állapottal való elégedettség, illetve a boldogság mértéke és a munkaérték-preferencia alakulása között egy gyenge kapcsolat felfedezhető volt. Azonban a többi, társadalmi-gazdasági helyzethez köthető elégedettségi mutató, valamint a társadalmi aktivitás és a kulturális eseményeken való részvétel nem volt jelentős hatással a vizsgálatban szereplők elfogadott és elutasított munkaértékeinek alakulására.

A szociokulturális státusz és a munkaértékek kapcsolatának elemzése alapján megállapíthatjuk, hogy egyes változók esetében kimutatható egy gyenge kapcsolat az adott változóval való elégedettség és a munkaérték-preferencia alakulása között, azonban számos olyan változó is szerepelt a vizsgálatunkban, amely esetében nem tudtunk egyértelmű kapcsolatot kimutatni az elfogadott és elutasított munkaértékek alakulásával. A kutatási kérdés egyértelmű megválaszolásához további vizsgálatok lefolytatására és nagyobb mintára lenne szükség.

Végül szeretnénk kiemelni azt az eredményt is, amelyet a faktor-és klaszteranalízis eredményezett. A vizsgálat kezdetén feltételeztük, hogy lehetőségünk lesz a későbbiekben a változók számának csökkentésére faktoranalízis segítségével, valamint a résztvevők klaszterekbe rendezésére. A faktor- és klaszteranalízist több meghatározó háttérváltozó esetében elvégeztük, és az elemzés eredményeképpen 4 faktort és 3 klasztert tudtunk elkülöníteni. Azonban a faktorok és klaszterek egy esetben sem voltak élesen elkülöníthetőek,

így a faktor-és klaszteralkotás lehetőségét elvetettük. A kielégítetlen elemzési eredmények háttérben valószínűsíthetően az alacsony elemszám áll.

6. Összegzés

Kutatásunk célja annak az alapkérdésnek a megválaszolása volt, hogy az egyének egyes háttérváltozói, mint a nem, az életkor, az iskolai végzettség és a foglalkozás hatással vannak-e az elfogadott és elutasított munkaértékek alakulására.

A témaválasztásunkat főként az indokolta, hogy hazánkban egyre kevesebb olyan kutatást folytatnak le, amelyben egyes csoportok munkaértékeinek alakulását vizsgálják. Emellett kutatásunkkal szeretnénk volna felhívni a figyelmet a munkaértékek vizsgálatának fontosságára a munkaerő-piacon, hiszen akár a szervezeti siker is nagyban függhet a munkavállalók munkaérték-preferenciáinak alakulásától. Láthattuk tehát, hogy a témaválasztást annak társadalmi-gazdasági relevanciája is indokolja.

A dolgozat elején áttekintettük a kutatáshoz kapcsolódó legfontosabb fogalmakat, majd foglalkoztunk az értékekkel és munkaértékekkel kapcsolatos hazai és nemzetközi kutatásokkal kialakulásával és azok legjelentősebb eredményeivel is. Emellett bemutattuk Super munkaérték-kérdőívének kialakulását és legfontosabb jellemzőit is. Az eszközt nemzetközi elfogadottsága, megbízhatósága és könnyű alkalmazhatósága miatt használtuk fel jelen kutatásunkban.

Empirikus kutatásunkba összesen 205 főt vontunk be, azonban csak 204 résztvevő válasza bizonyult megfelelőnek a vizsgálat céljából. A résztvevőket egy általunk összeállított kérdőívvel kerestük fel az online térben. A kérdőív tartalmazta Super munkaérték-kérdőívét a Szilágyi Klára (2013) által publikáltak alapján, valamint különböző forrásokból az egyén háttérváltozóit feltáró kérdéseket.

A dolgozat következő egységében összegezve áttekintettük az eddigi legfontosabb eredményeket az egyes háttérváltozók és a munkaértékek kapcsolatáról, és röviden bemutatjuk az egyes területekhez kapcsolódó eredményeinket is. A szakirodalmi áttekintés során azt az előfeltételezést fogalmaztuk meg, miszerint az eltérő társadalmi elvárások különbségeket indukálnak a nők és férfiak esetében, amely kimutatható a nemek munkaérték-preferenciáinak alakulásában is. Azonban nemek munkaértékekre gyakorolt hatásával kapcsolatos eddigi kutatások eredményei ellentmondásosak. Számos olyan szakirodalommal találkozhatunk ugyanis, amely felhívja a figyelmünket a nemek munkaérték-preferenciái közötti eltérések fokozatos csökkenésére. Ennek ellenére azt feltételeztük, hogy a nemek elfogadott és elutasított munkaértékei tekintetében különbségeket fedezhetünk majd fel, valamint megjelöltük azt is,

hogy a nők és férfiak esetében milyen munkaértékek előnyben részesítésére számítnak. Empirikus vizsgálatunk eredményeképp megállapíthattuk, hogy a nemek között 8 munkaérték esetében fedezhető fel különbség (az altruizmus, az anyagiak, a presztízs, az esztétikum, a munkával kapcsolatos biztonság, a felügyeleti viszonyok és a fizikai környezet kapcsán), azonban ezen munkaértékek mindegyike a nők körében jelent meg elfogadottabb értéként. Ezen eredmények alapján első hipotézisünket megtartottuk, a másodikat azonban elvetettük.

Az életkor és a munkaértékek kapcsolatával foglalkozó kutatások szintén ellentmondásos eredményt mutattak. Mindezek áttekintése után azt a következtetést vontuk le, miszerint a generáció és a munkaértékek között nem fedezhető fel egyértelmű kapcsolat, ugyanakkor a különböző életkori csoportok munkaérték-preferenciái között eltérések fedezhetőek fel, amelyek valószínűsíthetően az eltérő társadalmi-gazdasági hatások következményei. A vizsgálati eredmények elemzése során azt tapasztaltuk, hogy a különböző életkori csoportok között valóban különbségek mutathatóak ki az elfogadott és elutasított munkaértékek kapcsán. A Bébi-bumm generáció tagjai a többi csoporttól eltérően kiemelkedően fontosnak tartották a függetlenség, az irányítás és a munkateljesítmény értékeit. Ugyanakkor a szakirodalmi eredményekkel összhangban azt is tapasztalhattuk, hogy a születési kohorsz munkaértékekkel való kapcsolatának elemzése érzékenyebbnek bizonyult, mint a generációk munkaérték-preferenciával való összevetése.

Az iskolai végzettség munkaértékekre gyakorolt hatásának vizsgálatakor problémát jelentett számunkra, hogy csak kevés hazai kutatás foglalkozik a kérdéssel, és ezek a kutatások is főként a felsőoktatásban tanulmányokat folytatók munkaértékeinek vizsgálatára koncentrálnak. Az iskolai végzettség hatásával foglalkozó kutatások áttekintése mellett foglalkoztunk a gazdasági ágazat, illetve foglalkozás munkaértékekre gyakorolt hatásával is. Mind az iskolai végzettség, mind a foglalkozás esetében az eddigi szakirodalmak alapján azt feltételeztük, hogy kapcsolat fedezhető fel ezen háttérváltozók és a munkaérték-preferencia alakulása között. Ugyanakkor az iskolai végzettség hatásával kapcsolatos hipotézisünket csak részben tudtuk megtartani, hiszen nem minden poszt-materiális munkaérték elfogadottsága volt egyre magasabb a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők körében. A gazdasági ágazatokba besorolt foglalkozások esetében azonban jelentős különbségek voltak felfedezhetőek a különböző gazdasági ágazatokhoz tartozó egyének között az altruizmus és esztétikum értékeit elfogadók és elutasítók aránya tekintetében. Az altruizmus a közigazgatás, a védelem és a kötelező társadalombiztosítás terén, valamint az oktatásban, az egészségügyben, a szociális szférában és a szolgáltatások terén jelenik meg legnagyobb mértékben elfogadott

munkaértékként, míg az esztétikum értéke az adminisztratív, a szakmai, tudományos és műszaki, valamint oktatási tevékenységet végzők körében a legelfogadottabb.

Végül áttekintettük a szociokulturális státuszhoz kapcsolódó egyéb változók és munkaértékek kapcsolatát bemutató kutatási eredményeket is, melyek alapján azt az előfeltevést fogalmaztuk meg, miszerint az egyén társadalmi-kulturális helyzetének kimutatható hatása lesz munkaértékeinek alakulására. Ezzel szemben az ezzel kapcsolatban megfogalmazott 6. és 7. számú hipotézisünket csak részben tudtuk elfogadni a kutatási eredmények alapján. A 6. hipotézishez kapcsolódva a lakóhely kimutatható kapcsolatban állt egyes munkaértékek preferenciájával, addig a szülők iskolai végzettségének az egyén munkaértékeire gyakorolt hatása elenyésző mértékű volt a vizsgálati mintánk tekintetében. A 7. számú hipotézis vizsgálata során pedig azt tapasztalhattuk, hogy bizonyos elégedettséggel kapcsolatos háttérváltozók esetében kimutatható az összefüggés a munkaértékek preferenciájának alakulásával, azonban ezen változók egy csoportjának vizsgálata csak elenyésző korrelációs értékeket eredményezett, a társadalmi és kulturális aktivitás kapcsán pedig nem tudtunk összefüggést kimutatni a munkaértékekkel.

A minta alacsony elemszáma miatt azt állapíthatjuk meg, miszerint kutatásunk leginkább felderítő jellegű, azonban további kutatások megalapozásul szolgálhat, hiszen figyelemre méltó eredmények születtek az egyéni háttérváltozók munkaértékek gyakorolt hatása kapcsán. Összegezve a vizsgálat eredményei alapján a nemek között egyértelmű eltéréseket tudtunk kimutatni. A különböző generációkba és születési kohorszba tartozó egyének munkaérték-preferenciái között szintén eltéréseket fedezhettünk fel. Az elemzés során továbbá azt is megállapítottuk, hogy az iskolai végzettség és a foglalkozás szintén hatást gyakorol az egyén munkaértékeinek alakulására, ugyanakkor az iskolai végzettség esetében a csoportok közötti eltérések nem az előfeltevéseink szerint alakultak. A szociokulturális státusz további háttérváltozóinak munkaértékekre gyakorolt hatásával kapcsolatos hipotéziseink pedig szintén igazolódtak részben.