

FELSŐOKTATÁSI HALLGATÓK MUNKAÉRTÉK-PREFERENCIÁINAK EMPIRIKUS VIZSGÁLATA RECESSION IDEJÉN – A MUNKAÉRTÉK-PIRAMIS EMPIRICAL EVIDENCE ON HIGHER EDUCATION STUDENTS' WORK VALUE PREFERENCES DURING A RECESSION: THE PYRAMID OF WORK VALUES

Napjainkban a munkaerőpiacra egyre nagyobb számban belépő, a digitális világot adottságnak tekintő Z generáció munkapiaci sajátosságaival számos kutatás foglalkozik, mert a fiatalok más elvárásokkal és kompetenciákkal rendelkeznek, melyhez illeszkedve a munkaerő megszerzése és megtartása új kihívások elé állítja a vállalatokat. A szervezetek humán erőforrás-állományának biztosításához megfelelő ösztönző rendszert kell kialakítani, ehhez ismerni kell a munkavállalók értékrendszerét, melyet az elmúlt évek gazdasági változásai is formálnak. Jelen kutatás célja a Z generációhoz tartozó, hamarosan munkapiacra lépő, jelenleg gazdasági területen felsőoktatási tanulmányokat folytató fiatalok munkával kapcsolatos preferenciáinak megismerése a Super-féle munkaérték-kérdőív segítségével. A 355 elemű mintán végzett empirikus vizsgálatok eredményeként főkomponens-elemzés segítségével megalkotható egy munkaérték-piramis, mely jól tükrözi a fiatalok munkapiaci preferenciáit, illetve azok hierarchikus strukturálódását. A munkaértékek új szemléletű, statisztikai vizsgálatokon alapuló rendszerezése rávilágít arra, hogy a fiatalok motiválása új szemléletet követel meg, melyhez alkalmazkodva a vállalatok hatékonyabb ösztönző rendszereket alakíthatnak ki a tehetséges munkaerő megszerzése és megtartása érdekében.

Kulcsszavak: munkaérték, Super-féle munkaérték-kérdőív, Z generáció, gazdasági képzés, munkaérték-piramis

Gen Z were born in the digital era; they have different expectations and competencies in the labour market, which generate challenges for companies in acquiring and retaining adequate staff. The aim of this research is to analyse the work-related preferences of Generation Z in higher education by surveying full-time business students at a rural university in Hungary using the Super's Work Value Inventory. Comparative analysis on a sample of 355 items is made by degree programs, level of program and time spent in program and then using principal component analysis to organise Super's work-related values into larger groups, creating a work value pyramid that reflects key labour market preferences and their hierarchical structure. A new, statistical approach to classifying work values highlights that acquiring and retaining today's young workforce requires different motivational factors. By adapting to these, companies can develop more effective incentive systems to retain talented employees.

Keywords: work value, Super's work values inventory, Z generation, business programs, the pyramid of work values

Finanszírozás/Funding:

A szerzők a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesültek pályázati vagy intézményi támogatásban. The authors did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

Szerzők/Authors:

Dr. Csugány Julianna^a (csugany.julianna@uni-eszterhazy.hu) egyetemi docens; Matiscsákné Dr. Lizák Marianna^a (matiscsakne.marianna@uni-eszterhazy.hu) mesteroktató; Dr. Tánczos Tamás^a (tanczos.tamas@uni-eszterhazy.hu) egyetemi docens; Dr. Szántó Ákos^a (szanto.akos@uni-eszterhazy.hu) egyetemi docens; Leányvári Judit^a (leanyvari.judit@uni-eszterhazy.hu) mesteroktató

^a Eszterházy Károly Katolikus Egyetem (Eszterházy Károly Catholic University) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2024. 02. 12-én, javítva: 2024. 10. 10-én, 2025. 03. 07-én és 2025. 04. 15-én, elfogadva: 2025. 04. 15-én. The article was received: 12. 02. 2024, revised: 10. 10. 2024, 07. 03. 2025 and 15. 04. 2025, accepted: 15. 04. 2025.

Copyright (c) 2025 Corvinus University of Budapest, publisher of *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*. This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Az elmúlt években a koronavírus járvány hatására felgyorsult digitális transzformáció, valamint az energiaválság miatt megemelkedett infláció és gazdasági visszaesés a munkaerőpiacon is komoly változásokat eredményezett. A technológiai újítások, online megoldások elterjedésével a gazdasági szereplőknek újszerű fogyasztói igényekre, megváltozott munkavégzési módokra és új kompetenciaelvárásokra kell reagálnia, amely technológiai alkalmazkodást igényel a munkavállalóktól és a vállalatoktól egyaránt. A megváltozott környezetben a vállalatok számára a megfelelő emberi erőforrás megszerzése és megtartása egyre nagyobb kihívás, a sokszínű, több generációhoz tartozó munkavállalók eltérő kompetenciákkal, más-más elvárásokkal lépnek be, illetve változtatnak állást a munkaerőpiacon.

Az 1995 és 2009 között született Z generáció (Tari, 2011) a 2010-es évek közepétől folyamatosan lép be a munkapiacra, ebből következően egyre nagyobb arányt képviselnek a munkavállalók körében, ez a generációs váltás új helyzetet teremt a munkáltatók számára. A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 2019-ben a Z generációhoz tartozó 15-24 éves korcsoport a gazdaságilag aktívak 6,88%-át, a foglalkoztatottak 6,32%-át tette ki, míg 2023-ban a gazdaságilag aktívak 16,1%-a, a foglalkoztatottak 15,43%-a tartozott a Z generációt leképező 15-29 éves korcsoportba (KSH, 2024). A digitalizáció térnyerésének köszönhető technológiai paradigmaváltás következtében a digitális világba született Z generáció különbözik a legjobban a többi nemzedéktől, ezért ösztönzésük és motiválásuk újszerű megközelítést kíván a szervezetek részéről (Kocsis, 2017). A digitális generációra jellemző, hogy az internet és az okos eszközök számukra a mindennapok részét képezik, könnyen és gyorsan jutnak információhoz, a kommunikáció online formáit részesítik előnyben, ezért személyes kapcsolataik háttérbe szorulnak. A munkapiacra a generáció legfőbb sajátossága az önmegvalósítás iránti igény, mely miatt kevésbé ragaszkodnak egy munkahelyhez, egy jobb kondíciókat kínáló állásért könnyebben váltanak, a vállalatoknak ezért egyre nagyobb hangsúlyt kell fektetniük az utánpótlás-nevelésre, a karrierutak bemutatására, kiemelten figyelve a Z generáció vizuális élmény utáni vágya miatt a munkahely kialakítására, designjára is (Ruzsa, 2018). A Z generáció számára az anyagi ösztönzők motivációs ereje visszaszorulhat, a magasabb fizetéssel szemben vonzóbb lehet a munka érdekessége, a jó munkahelyi légkör, mely szempontból lényeges a vezető személye is, valamint fontos az önálló munkavégzésre való igény (Pálffy, 2021). Az anyagiak szerepét a Z generáció preferenciarendszerében a nemzetközi kutatások nem rangsorolják azonban egyértelműen hátrébb, Bulut és Maraba (2021) szerint a Z generáció tagjai individualista, vállalkozószellemű és pénzügyileg tudatos viselkedésmintát követnek, olyan munkahelyet preferálva, mely jó fizetést és az önfejlesztés lehetőségét kínálja. Twenge et al. (2010) amerikai középiskolások körében végzett longitudinális vizsgálata a generációs különbségekre fókuszálva szintén rámutatott arra, hogy a Z generációs fiataloknak a szabadidős munkaértékek mellett fontos a pénz és a státusz, miközben a munka

élvezetessége és eredményessége a korábbi generációkhoz képest alulértékelt az amerikai fiatalok körében. Egy hazai kutatás (Borsos, 2023) is rámutatott arra, hogy a kellemes munkahelyi légkör, a jó munkahelyi kapcsolatok és a megfelelő bérezés képezi a Z generáció munkahelyi elégedettségének alapját, a fiatal munkaerő megtartásában az anyagi ösztönzőknek jelentős szerepük van. Juhász (2017) felsőoktatásra koncentrált generációs vizsgálata szintén kiemeli az anyagi jólét szerepét a fiatalok értékrendjében. A Z generáció munkaérték-preferenciáinak megismerésével tudatosabban alakítható a szervezetek ösztönző rendszere, mely alapvető a megfelelően képzett és a munkavégzéshez szükséges kompetenciákkal rendelkező fiatal munkaerő megszerzése és megtartása érdekében. Kozák (2022) is kiemeli, hogy makroszinten a különböző generációk eltérő munkahelyi preferenciái, motivációi hatással vannak a vállalatok megtartási stratégiáinak kialakítására, ehhez segítséget nyújthat a fiatalok munkaértékrendjének megismerése, illetve strukturálása.

Jelen kutatás a felsőoktatásban tanuló Z generációs fiatalok munkával kapcsolatos preferenciáinak megismerése céljából 2023 őszén készített felmérés eredményeit mutatja be. A Super-féle munkaértéklista alkalmazásával készült kutatás célcsoportja hazánk egyik legelmaradottabb régiójában működő vidéki egyetem nappali tagozatos, gazdasági jellegű szakokon (gazdálkodási és menedzsment, emberi erőforrások, kereskedelem és marketing, pénzügy és számvitel, turizmus-vendéglátás, gazdaságinformatikus, közgazdászstanár) tanuló hallgatói voltak, akik eltérő évfolyamon, alapképzésben, mesterképzésben és felsőoktatási szakképzésben tanultak az intézményben. A kutatási cél annak feltárása, hogy a kedvezőtlen gazdasági helyzet okozta megélhetési nehézségek közepette hogyan alakul a gazdasági pályára készülő fiatalok munkaérték-preferenciarendszere. A korábbi kutatások és a generációs sajátosságok alapján feltételezhető, hogy az önérvényesítés, a változatosság fontos a Z generáció számára, de vajon a gyengébb makrogazdasági teljesítmény miatt felértékelődik-e más, például az anyagiak vagy a munkahely biztonságának szerepe a munkával való elégedettség és a munka világával kapcsolatos elvárások tekintetében. A kutatás hipotézise, hogy a vizsgált, elmaradottabb régióban a gazdasági nehézségek hatása megjelenik a fiatalok munkával szembeni elvárásaiban is, fontosabbá válnak az anyagi biztonság és a megfelelő, stabil munkakörülmények, továbbá a gazdasági területen elhelyezkedők esetében a versenyképes diploma a presztízs iránti igényt is megnövelheti, mely kedvezőbb munkapiaci kondíciók elérését garantálja.

A Super-féle munkaérték-kérdőív mint a munkával kapcsolatos preferenciák keretrendszere

Donald E. Super 1962-ben publikálta először az értékek és a munka kapcsolatának vizsgálatára alkalmas módszerét, ami 15 értékör fontosságát mérő egyszerű önkitöltős kérdőív volt, melyben minden értékörhöz több állítás kapcsolódott, amelyekről el kellett dönteni, hogy

mennyire jellemző a válaszdóra. Super értelmezésében a munkaértékek olyan alapvető minőségi jellemzők, motiváló tényezők és célok, amelyek a személy aktivitását, munkaérdeklődés formájában kifejeződve tartósan irányítják, ezáltal értelmezési keretet biztosítanak a munkához kapcsolódó tevékenységek számára (Kiss, 2015, p. 39). Hazánkban a Super által alkotott kérdőív néhány évvel későbbi, ún. második változata került adaptálásra, mely a 15 értékkört (1. táblázat), értékenként 3-3, azaz összesen 45 item segítségével próbálja mérni egyértelmű keretrendszerrel teremtve a munkaértékek relatív fontossági sorrendjének megállapításához. A vizsgálatba vont személyek feladata az, hogy a minden esetben az „Olyan munkát szeretnék, ahol az ember...” kezdetű állításokat ötfokozatú skálán értékeljék attól függően, hogy az adott állítás mennyire fontos számukra a munkavégzéshez kapcsolódóan (1-es értékelést kap, ami egyáltalán nem fontos és 5-ös értékelést, ami nagyon fontos). A vizsgált értékkategóriákhoz tartozó 3-3 állítás a kérdőívben nem egymást követően, hanem elszórta helyezkedik el, kiküszöbölve a mérőeszköz torzító hatásait. A skálás értékelés alapján egy-egy munkaérték megítélése 3 és 15 pont közé esik, az átlagok alapján képzett rangsor szerint megítélhető az egyes munkaértékek relatív fontossága a kitöltő számára.

különbözősége is befolyásol. Szilágyi (1987b) elsők között alkalmazva a mérőeszközt az 1980-as években az elsőéves felsőoktatási hallgatókat vizsgálva arra a következtetésre jutott, hogy az önérvényesítés és a munkahelyi társas kapcsolatok számítanak leginkább a fiataloknak, ezt a munka örömfunkciójaként értelmezte, kiemelve, hogy ez életkori sajátosságnak tekinthető, hiszen a legalacsonyabbra értékelt kategóriák jelentősége majd később, több évnyi szakmai munkatapasztalat birtokában válik igazán fontossá. Az életkor előrehaladtával feltételezhető az individuális értékek fontosságának mérséklődése, miközben a munkatevékenység eredményességéhez, annak értékeléséhez, valamint a munkahelyi stabilitáshoz kapcsolódó értékek jelentősége nő. A 2000-es években egyre több vizsgálatot végeztek a Super által alkotott kérdőív segítségével, az időben, térben, célcsoportban eltérő minták megerősítették Szilágyi (1987b) következtetéseit, az oktatási rendszer különböző szintjein tanuló fiatalok alapvetően az önérvényesítést, a társas kapcsolatokat és a változatosságot tekintették a legfontosabbnak jövőbeli munkájuk kapcsán. A felmérések során a munkaértékrangsorok vonatkozásában a komparatív vizsgálatok rámutattak a képzési területek, illetve képzési szintek különbözőségeire is, az adott szakmai pályát választó fiatalok személyiségjegyeihez

1. táblázat

A Super-féle munkaértékek és azok tartalma

<i>ANYAGIAK</i> a munkavégzés során az anyagi megbecsülés fontos, a jól fizető állás igénye, mely megteremti a megfelelő életszínvonalat	<i>MUNKÁVAL KAPCSOLATOS BIZTONSÁG</i> a megélhetés szempontjából a munkahelyi stabilitás lényeges, ezért a munkavégzésnél a kiszámítható munkakörülmények meghatározóak	<i>ALTRUIZMUS (ÖNZETLENSÉG)</i> a munkavégzés során a segítőkészség, mások helyzetének előmozdítása lényeges, erőteljesen érvényesül a szociális érzékenység
<i>VÁLTOZATOSSÁG</i> a munkavégzés során az egyén sokféle feladatot kap, ezt kihívásként éli meg, nincs monotonitás	<i>SZELLEMI ÖSZTÖNZÉS</i> a munkavégzés során fontos a gondolkodást igénylő problémamegoldás, az, hogy a munka szellemi kihívást is jelentsen	<i>KREATIVITÁS</i> a munkavégzés során fontos az újtásra való készség kibontakoztatása, lehetőség van új dolgok megvalósítására
<i>FÜGGETLENSÉG</i> az önálló munkavégzés igénye	<i>HIERARCHIA</i> a munkavégzéséhez kapcsolódóan a vezető-beosztott viszony minősége lényeges, fontos a vezető kedvező megítélése	<i>IRÁNYÍTÁS (VEZETÉS)</i> a munkavégzés során lényeges, hogy az egyén mások munkáját is irányíthatja, vezetői képességeit hasznosíthatja
<i>MUNKATELJESÍTMÉNY</i> az elvégzett munka mérhető, kézzelfogható eredményessége fontos	<i>ÖNÉRVÉNYESÍTÉS</i> a munkavégzés során az egyén érvényesítheti saját személyiségét, olyan munkát választ, amelyben kiteljesedhet	<i>PRESZTÍZS</i> a munkavégzés során lényeges az elvégzett munka mások általi megbecsülése, igény van a külső elismerésre
<i>TÁRSAS KAPCSOLATOK</i> a munkavégzés szempontjából fontos a munkatársakkal való jó viszony	<i>FIZIKAI KÖRNYEZET</i> a munkavégzés szempontjából annak helye és módja meghatározó	<i>ESZTÉTIKUM</i> a munkavégzés során lényeges, hogy láthatóan szép dolgok készüljenek, a külsőség fontos

Forrás: Szilágyi (1987a) és Super (1968) alapján saját szerkesztés

A Super-féle munkaérték-kérdőív segítségével a fiatalok körében végzett munkapreferencia-vizsgálatok korábbi eredményei

A Super-féle munkaérték-kérdőívet gyakran alkalmazzák pályaválasztás előtt álló középiskolai tanulók és felsőoktatási hallgatók munkával kapcsolatos preferenciáinak megismerése céljából annak érdekében, hogy még a munkapiacra való kilépést megelőzően megismerjék a munkához társított értékrendjüket, melyet a pályaszocializáció

illeszkedve. Emellett számos kutatás igyekezett feltárni a 2008-2009-es válság hatásait is a munkaértékek megítélésére.

A felsőoktatásban tanuló hallgatókat célzó egyik legátfogóbb, longitudinális elemzésre is alkalmas felmérés a Debreceni Egyetemhez kötődik, ahol az egyetemi tehetségprogramban résztvevőket vizsgálják rendszeresen ezzel a módszerrel. A 2000-es évek elején végzett nagymintás felmérés eredményeként a megkérdezett hallgatók számára a munkához kapcsolódóan a társas kapcsolatok, a változatosság, az önérvényesítés, valamint a kreativitás, a biztonság

és a szellemi ösztönzés voltak a legfontosabbak, míg az anyagiak, az esztétikum és az irányítás a legkevésbé fontos munkaértékek (Fónai et al., 2005). Ez azt jelenti, hogy a tehetségük kibontakoztatására tudatosan készülő hallgatók legmagasabbra a jó munkahelyi légkört, a munkatársakkal való jó viszonyt értékeli, továbbá fontos számukra, hogy a munkavégzés változatos legyen és a munka lehetőséget biztosítson a személyes célok megvalósítására is. A 2001-2008 közötti mérési időszak eredményeit vizsgálva feltételezték, hogy a társadalmi folyamatok és a válságok hatására a hallgatók preferenciarendszerében erősödik a munkával kapcsolatos biztonság és a munkateljesítmény szerepe, ugyanakkor változatlanul azokat a munkákat értékelték a legmagasabbra a hallgatók, melyek jó munkahelyi kapcsolatokat, változatosságot és az önérvényesítés lehetőségét biztosítják számukra, azaz a preferencia-sorrend nem változott a negatív gazdasági folyamatok hatására (Márton, 2013). Érdekes, hogy a munkával kapcsolatos biztonság tekintetében nemhogy előrelépés nem történt, épp ellenkezőleg, jelentős visszaesés volt tapasztalható a rangsor kialakítása során, miközben felértékelődött az altruizmus, ami alapján megállapítható, hogy a reagálás a makrofolyamatokra inkább szolidáris, mint versenyelvű volt (Márton, 2013). Az érintett egyetemen munkával kapcsolatos értékeléseket a tehetséggondozáshoz kapcsolódóan a szakkollégiumi részvétel figyelembevételével is készítettek, de jelentős különbséget nem találtak a tehetséggondozásban résztvevők és a többi hallgató között, az egyetemi hallgatók a munkájuk kapcsán alapvetően a sikeres és hatékony munkavégzéshez, valamint az alkotáshoz kapcsolódó értékeket részesítették előnyben (Márkus, 2012).

A Super-féle kérdőív segítségével a 2010-es években végeztek olyan felmérést is, melybe a felsőoktatási hallgatók mellett középiskolásokat is bevontak, ezáltal összehasonlíthatóvá vált, hogy képzési szintenként és iskolatípusonként milyen hasonlóságok és különbségek mutatkoznak a munkaértékek megítélése között. Csikósné (2012) eredményei alapján megállapítható, hogy a főiskolások körében a változatosság, az anyagiak és a társas kapcsolatok kerültek a munkaértékrangsor élére, miközben a gimnazisták és szakközépiskolások esetében az önérvényesítés

a legmagasabbra értékelt, a szakiskolások esetében pedig a fizikai környezet. A társas kapcsolatok voltak az egyetlen munkaérték, mely valamennyi iskolatípusban az első három hely valamelyikére került, ezáltal elmondható, hogy a személyes munkahelyi légkör mindenki számára fontos, emellett a szakképzettség növekedésével a fiatalok számára a humán értékek jelentősége nő. Hasonló eredményre jutott a középiskolások vizsgálatával Czibere & Sipeki (2019) is még a 2000-es évek elején végzett első felmérésük során, a gimnáziumban tanulók számára az önérvényesítés volt a legfontosabb, ugyanakkor a szakközépiskolások körében ezt megelőzték az anyagiak, míg a szakiskolában tanulóknál a fizikai környezet kapta szintén a legmagasabb értékelést. A recesszió után készült felméréseknél a kutatók által várt módon megmutatkozott az anyagiak megítélésének változása. Csikósné (2012) kutatási eredményei alapján az anyagi biztonság felértékelődése leginkább azon diákoknál mutatkozott meg, akik közvetlenül munkába lépés előtt állnak (a gimnáziumban tanulók feltételezhetően tovább folytatják tanulmányaikat, ezért értékeli alacsonyabban az anyagiak szerepét). Ezzel szemben Czibere & Sipeki (2019) kutatása épp arra mutatott rá, hogy a gimnáziumban tanulóknál tapasztalható az anyagiak megítélésének erősödése, az önérvényesítést követően a második legmagasabbra értékelt munkaérték volt a megkérdézettek körében. A felsőoktatási tanulmányok különböző területei iránt érdeklődő fiatalok értékvalasztásainak sajátosságait a 2008 és 2013 közötti időszakban vizsgálva Kiss (2015) is rámutatott arra, hogy az önérvényesítés és a változatosság fontos a fiatalok számára, de a válságot követő időszakban a biztonság és az anyagiak értékelése magasabb. Összegezve megállapítható, hogy a középiskolások körében végzett felmérések eredményei szignifikánsan nem különböznek a felsőoktatási mérésektől, de jelentős az iskolatípusok közötti különbség, mely arra enged következtetni, hogy a munkapreferenciák megítélését befolyásolhatja az, hogy a fiatal mennyire érzi közel a munkapiacra való belépést, illetve ez időben hogyan illeszkedik a gazdaság konjunkturális ingadozásához. A Super-féle munkaérték-kérdőív segítségével végzett hazai vizsgálatok átfogó eredményeit a 2. táblázat összegzi.

2. táblázat

A Super-féle munkaérték-kérdőív segítségével végzett átfogó vizsgálatok eredményei

Szerző	Szilágyi (1987b)	Fónai et al. (2005)	Márton (2013)	Csikósné (2012)	Kiss (2015)
Vizsgálat ideje	1980-as évek	2000-es évek eleje	2001-2008 között	2010-es évek eleje	2008-2013
Célcsoport	elsőéves felsőoktatási hallgatók	tehetségprogramban résztvevő egyetemisták		főiskolai hallgatók	a felsőoktatási tanulmányok iránt érdeklődő fiatalok
Legfontosabb munkaértékek	változatosság társas kapcsolatok önérvényesítés	társas kapcsolatok változatosság önérvényesítés	társas kapcsolatok változatosság önérvényesítés	változatosság anyagiak társas kapcsolatok	önérvényesítés biztonság változatosság
Legkevésbé fontos munkaértékek	irányítás humán értékek játék *	anyagiak esztétikum irányítás	anyagiak esztétikum irányítás	esztétikum szellemi ösztönzés irányítás	hierarchia esztétikum irányítás

* A játék a magyar adaptációban (Szilágyi, 1987a, p. 23) alkalmazott értékdimenzió, mely a munkában megnyilvánuló játék lehetőségét, a munka felelősségteljes végzésében kialakítható örömtendenciákat ragadja meg.

Forrás: saját összeállítás

A felsőoktatási hallgatók munkaértékrangsorainak empirikus vizsgálata során gyakran végeznek összehasonlító elemzéseket különböző jellemzők, így például képzési terület vagy képzési szint mentén. Kiss (2015) felmérése alátámasztja a képzési területek sajátosságainak megjelenését a munkaértékek rangsorában, felmérése során míg agrár és műszaki területen a változatosság, a társas kapcsolatok és az önérvényesítés volt a legmagasabbra értékelt munkapreferencia, pedagógusok esetében ezeket megelőzte az altruizmus, mely kevésbé jellemző a többi szaknál. Az altruizmus prioritását a változatossághoz és a társas kapcsolatokhoz képest Szabó et al. (2018) óvodapedagógusok körében végzett vizsgálata is alátámasztja. A Debreceni Egyetem felméréseiben nem mutatkozott jelentős különbség a képzési területek között, ugyanakkor szakterület-specifikus jellemzők ott is megfigyelhetők a munkaértékek rangsorolásánál, így például a kedvezőbb kereseti lehetőséget biztosító informatika és a gazdaságtudományi terület hallgatói magasabbra értékelték az anyagiakat a többiekénél (Márton, 2013). A gazdasági szakon alap- és mesterképzésen tanulók egy vidéki egyetem gazdaságtudományi karán a 2010-es évek közepén végzett felmérés alapján is magasra értéklik az anyagiakat, illetve megjelenik a fizikai környezet fontossága is a korábban preferált önérvényesítés mellett (Gergely et al., 2016).

Képzési szint szerint differenciáltan, a televíziós-műsorkészítő felsőoktatási szakképzésben tanulókra koncentrálni készült kismintás felmérésben a munkaértékrangsor élére az önérvényesítés, a változatosság, a kreativitás és társas kapcsolatok kerültek, melyek a választott szakma jellegzetességeit jól illusztrálják (Mangné, 2020). Miklós (2017) a Szegedi Tudományegyetem felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgatóinak értékstruktúráját a Super-féle kérdőív rövidített változatával vizsgálva megállapította, hogy az alacsonyabb képzési szinten tanulóknak a jó munkahelyi légkör mellett az anyagiak és az intellektuális értékek számítanak leginkább.

A felsőoktatási hallgatók és munkavállalók munkával kapcsolatos preferenciáinak megismerését célzó empirikus vizsgálatok során gyakran alkalmazták a faktorelemzés módszerét a Super által meghatározott 15 munkaérték reliabilitásának alátámasztására. A Budavári-Takács (2011, pp. 15-16) által kiemelt, végzős felsőoktatási hallgatók körében készített felmérés eredményei alapján faktorelemzés segítségével hat értékkört különítettek el, 1987-ben egy 1390 elemű mintán az intellektuális értékek; vezetés, irányítás; altruizmus; munkahelyi légkör; anyagiak; kötetlenség vált statisztikailag vizsgált módon külön, míg egy 2006-os 514 elemű minta megerősítve a hat értékkört az intellektuális értékek, az altruizmus és az anyagiak mellett vezetés, önállóság és a jövőre orientált értékek kategóriákat határozta meg. Juhász (2022) pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozó értékesítőket vizsgálva egy 1000 elemű mintán már nyolc faktort különített el: a vezetés-irányítás, intellektuális értékek, munkahelyi légkör, altruizmus, biztonság, anyagiak, hierarchia, szellemi ösztönzés. A két mintavétel között alapvető különbség a célcsoport, látható, hogy az

aktív munkavállalóknál külön faktort alkot a hierarchia és a szellemi ösztönzés. A faktorelemzést is végző vizsgálatok rámutatnak arra, hogy a Super által eredetileg megalkotott 15 értékkört 45 itemmel megközelítő mérőeszköz alkalmazásával jól elhatárolhatók a munkával kapcsolatos legfontosabb értékcsoportok, melyek alapvetően befolyásolják a munkahelyi elégedettséget.

A Super-féle munkaérték-kérdőív segítségével végzett felmérések eredményei alapján megállapítható, hogy különböző összehasonlító ismérvek vonatkozásában kimutatható különbségek vannak a munkaértékrangsorok tekintetében, az eredményeket befolyásolja a célcsoportválasztás, valamint a gazdaság konjunkturális ingadozásai hatással lehetnek a preferencia-sorrendek alakulására.

Kutatási módszer és minta

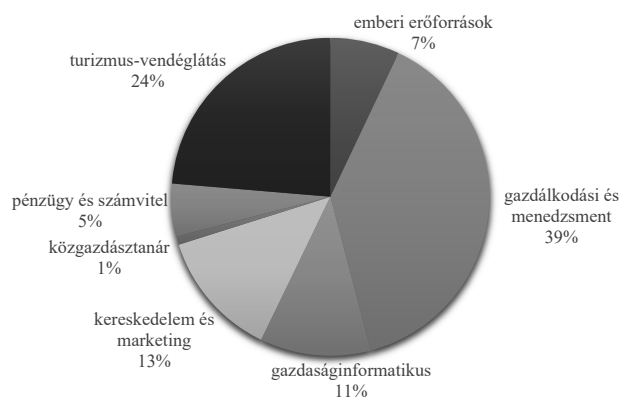
A kutatás célja a Z generációhoz tartozó, hamarosan munkapiacra lépő, aktuálisan felsőoktatási tanulmányokat folytató fiatalok munkával kapcsolatos preferenciáinak megismerése annak érdekében, hogy a gyakorlatorientált képzések során hatékonyan fejleszthetők legyenek azok a kompetenciák, melyek a sikeres munkapiaci helytállást biztosítják. A Super-féle munkaérték-kérdőív segítségével 2023 szeptemberében egy elmaradottabb régióban működő egyetem nappali tagozaton, gazdasági jellegű képzésben tanuló, szinte teljes egészében vidéken élő hallgatóinak körében végzett felmérés alapján körvonalazódnak azok a munkaértékek, amelyek a munkahelyválasztás szempontjából az üzleti világ iránt érdeklődők számára leginkább és legkevésbé fontosak. A kutatás célkitűzése nem csupán rangsorok készítése, hanem a Super-féle értékdimenziók alkalmazásával egy hierarchikus munkaérték-struktúra megalkotása, mely a sikeres munkapiaci alkalmazkodás és a munkaerő-megtartás kulcsa lehet. A 355 elemű mintába gazdálkodási és menedzsment, turizmus-vendéglátás, valamint kereskedelem és marketing alapképzésben, illetve felsőoktatási szakképzésben, emberi erőforrások és gazdaságinformatikus alapképzésben, pénzügy és számvitel felsőoktatási szakképzésben, valamint mesterszintű végzettséget adó osztatlan közgazdászstanár képzésben részt vevő, a Z generációhoz tartozó hallgatók kerültek, a szak szerinti megoszlást az 1. ábra mutatja. A későbbi összehasonlítás szempontjából fontos megjegyezni, hogy a gazdaságinformatikus szak az informatika képzési területéhez, a közgazdászstanár szak pedig a pedagógus képzési területéhez tartozik, ugyanakkor a képzési programban jelentős a gazdasági tárgyak aránya, mely a munkahelyválasztást is befolyásolja, emiatt kerültek az üzleti szakok mellett ezek a képzések is a mintába.

A megkérdezettek 60%-a alapképzésben, 39%-a felsőoktatási szakképzésben, 1% pedig mesterképzésben folytatja tanulmányait (az osztatlan közgazdászstanár szakot a kimeneti végzettség miatt a továbbiakban mesterszakként kezeljük). Évfolyam tekintetében a hallgatók 47%-a elsős, 33%-a másodéves, 20%-a harmadéves. Az empirikus vizsgálat célja a hallgatók tanulmányaihoz kapcsolódóan a szak, az évfolyam és a képzési szint szerinti összehasonlítás, egyéb demográfiai jellemző differenciál

hatásának elemzése nem képezte a kutatás részét. A 70% feletti kiválasztási arány miatt a minta az intézmény nappali tagozatos gazdasági jellegű képzésben tanuló hallgatóira nézve reprezentatívnek tekinthető valamennyi változó vonatkozásában.

1.ábra

A minta összetétele szak vonatkozásában



N = 355

Forrás: saját kutatás (2023) alapján saját szerkesztés

A statisztikai vizsgálatok során a Super-féle munkaérték-kérdőívben szereplő itemek megfelelő összevonásával elsőként az értékköröket alkottuk meg, majd ezek átlagértékei alapján előbb a teljes mintára, majd szak, képzési szint és évfolyam tekintetében is kialakultak a munkapreferencia-sorrendek. A különböző ismérvek szerinti összehasonlításhoz a változók normális eloszlását Kolmogorov-Szmirnov próbával teszteltük, majd a megfelelő próbával (normális eloszlás és homoszkedaszticitás esetén több minta esetén varianciaanalízis, két minta esetében t próba, a feltételek hiányában Kruskal-Wallis teszt, illetve Mann-Whitney próba) azonosítottuk azokat a munkaértékeket, melyek vonatkozásában szignifikáns különbség mutatható ki a minőségi ismérvek szerint csoportosított mintasokaság részei között. A Spearman-féle rangkorrelációs együttható segítségével a vizsgált ismérvek mentén a rangsorok egyezőségének erőssége is elemezhető. Az elemzés utolsó lépéseként főkomponens-analízis segítségével a Super által alkotott 15 munkaértéket nagyobb egységekbe vontuk össze az értékkörök közötti korrelációk alapján annak érdekében, hogy a minta segítségével meghatározhatók legyenek a gazdasági pályára készülő, jelenleg felsőoktatási tanulmányokat folytató, vidéken élő Z generációs fiatalok számára legfontosabb munkapreferenciák.

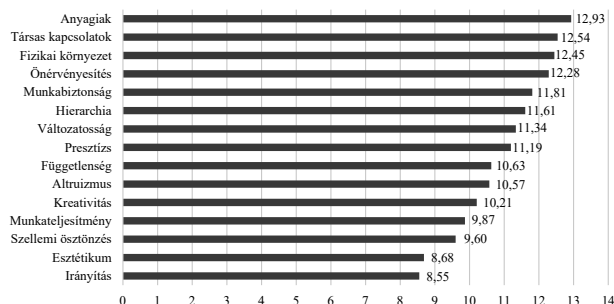
Az empirikus kutatás főbb eredményei

A munkával kapcsolatos preferenciákat 15 értékkör segítségével megközelítő Super-féle munkaérték-kérdőívvel végzett vizsgálat eredménye alapján egy elmaradottabb régióban működő egyetem nappali tagozatos, gazdasági jellegű képzésben tanuló hallgatók számára a munkavégzés során az anyagi megbecsülés, a jó munkatársi kapcsolatok és a fizikai környezet a legfontosabb, miközben az

esztétikum és az irányítás tartozik a legkevésbé lényeges munkaértékek közé (2. ábra).

2.ábra

A Super-féle munkaértékek rangsora a nappali tagozatos, gazdasági jellegű képzésben tanuló egyetemisták körében



N=355

Forrás: saját kutatás (2023) alapján saját szerkesztés

A 2. ábra alapján megállapítható, hogy a fizetés mellett a jó munkahelyi légkör, mely a humán és a fizikai infrastruktúrát, a személyes kapcsolatokat és a materiális környezet elemeit egyaránt magában foglalja, lényeges a hamarosan gazdasági területen munkába álló vidéki egyetemisták számára. A korábban végzett felmérésekhez (Fónai et al., 2005; Márton, 2013; Kiss, 2015) képest csak a társas kapcsolatok kerültek a rangsor elejére, a vizsgált mintában a változatosság csak a 7., az önérvényesítés pedig a 4. helyre került, miközben a munkabiztonság a korábbi eredményekhez képest felértékelődött (5. ranghely) az aktuálisan bizonytalan gazdasági környezetben. A teljes mintára vetített rangsor illeszkedik Gergely et al. (2016), Juhász (2017) és Borsos (2023) hazai vizsgálati eredményeihez, megvilágítva az anyagi ösztönzők és a munkahelyi légkör jelentőségét a fiatalok számára. Az elvégzett munka külső megjelenése és a vezetői képesség alkalmazási lehetősége a legkevésbé értékelt tényező a leendő munkavégzéshez kapcsolódóan, utóbbi csak később, Szilágyi (1987b) megállapításaival összhangban a munka világában szerzett tapasztalatok birtokában értékelődik fel, miközben az esztétikum más szakterület, így például a művészet iránt érdeklődők számára vélhetően sokkal fontosabb. A munkaértékek átlagértékei 8,55 és 12,93 között ingadoznak, a volatilitási tartomány 4,38 pont, mely illeszkedik a korábban bemutatott kutatások intervallumához. Nagyobb különbség a rangsor közepén, a presztízs és a függetlenség, valamint a végén, a szellemi ösztönzés és az esztétikum között figyelhető meg.

A részletező vizsgálatok során a munkaértéksorrendeket szak, képzési szint és évfolyam esetében is összehasonlítottuk. A 3. táblázat az egyes szakok hallgatóinak munkaértékrangsorát mutatja, az érintett hét szak közül csak a pénzügy és számvitel, valamint a közgazdásztanár szak esetében nem került az anyagiak az első helyre, e két képzésen tanulóknál a munkahelyi társas kapcsolatok a legfontosabbak. A pedagógus képzési területhez tartozó közgazdásztanár szak esetében az anyagiak ráadásul csak

a 6. helyre került, a legmagasabbra értékelt munkaértékek között, ahogy korábbi kutatások (Kiss, 2015; Szabó et al., 2018) is kimutatták a humánközpontú szakoknál, az altruizmus, valamint a munkabiztonság és a változatosság is megelőzi az anyagi megbecsülést.

számvitel, valamint a gazdaságinformatikus szakok esetében csak az 5. helyre került. A *hierarchia*, azaz a munkahelyi alá-fölé rendelt viszonyok megítélése a pénzügy és számvitel szakosoknál meglepő módon a 3. helyre került, a többi szaknál jellemzően az 5. és 7. helyek között talál-

3.táblázat

A munkaértékek rangsora szak szerint

Ssz.	Emberi erőforrások	Gazdálkodási és menedzsment	Kereskedelem és marketing	Pénzügy és számvitel	Turizmus-vendéglátás	Gazdaságinformatikus	Közgazdász-tanár
1.	Anyagiak	Anyagiak	Anyagiak	<i>Társas kapcsolatok</i>	Anyagiak	Anyagiak	<i>Társas kapcsolatok</i>
2.	<i>Társas kapcsolatok</i>	<i>Társas kapcsolatok</i>	Fizikai környezet	Anyagiak	<i>Társas kapcsolatok</i>	Fizikai környezet	Altruizmus
3.	Ön-érvényesítés	Fizikai környezet	<i>Társas kapcsolatok</i>	<i>Hierarchia</i>	Önérvényesítés	<i>Társas kapcsolatok</i>	Ön-érvényesítés
4.	Fizikai környezet	Önérvényesítés	Önérvényesítés	Fizikai környezet	Fizikai környezet	Munkabiztonság	Munkabiztonság
5.	Munkabiztonság	Munkabiztonság	<i>Hierarchia</i>	Önérvényesítés	<i>Hierarchia</i>	Önérvényesítés	Változatosság
6.	Változatosság	<i>Hierarchia</i>	Munkabiztonság	Munkabiztonság	Munkabiztonság	<i>Hierarchia</i>	Anyagiak
7.	<i>Hierarchia</i>	Változatosság	Változatosság	Presztízs	Változatosság	Változatosság	<i>Hierarchia</i>
8.	Presztízs	Presztízs	Presztízs	<i>Munkateljesítmény</i>	Presztízs	Presztízs	Fizikai környezet
9.	<i>Szellemi ösztönzés</i>	Függetlenség	Kreativitás	Altruizmus	Altruizmus	Függetlenség	Presztízs
10.	Altruizmus	Altruizmus	Altruizmus	Változatosság	Függetlenség	Altruizmus	<i>Munkateljesítmény</i>
11.	Függetlenség	Kreativitás	Függetlenség	Függetlenség	Kreativitás	Kreativitás	Esztétikum
12.	<i>Munkateljesítmény</i>	<i>Munkateljesítmény</i>	<i>Munkateljesítmény</i>	<i>Szellemi ösztönzés</i>	<i>Munkateljesítmény</i>	<i>Szellemi ösztönzés</i>	Kreativitás
13.	Kreativitás	<i>Szellemi ösztönzés</i>	<i>Szellemi ösztönzés</i>	Kreativitás	<i>Szellemi ösztönzés</i>	<i>Munkateljesítmény</i>	Irányítás
14.	Irányítás	Esztétikum	Esztétikum	Irányítás	Esztétikum	Irányítás	<i>Szellemi ösztönzés</i>
15.	Esztétikum	Irányítás	Irányítás	Esztétikum	Irányítás	Esztétikum	Függetlenség

Forrás: saját kutatás alapján saját szerkesztés

A válaszok normális eloszlásának, illetve a részminták szóráségyezőségének hiányában Kruskal-Wallis teszt segítségével vizsgálható, hogy mely munkaérték megítélésében van szignifikáns különbség az egyes szakok között. A többmintás, nemparaméteres hipotézisvizsgálat eredményeként öt munkaérték, a társas kapcsolatok (P=0,037), az önérvényesítés (P=0,044), a hierarchia (P=0,010), a munkateljesítmény (P=0,044) és a szellemi ösztönzés (P=0,006) megítélése tér el szignifikánsan a különböző szakos hallgatók esetében (ezek vannak a 3. táblázatban dőlttel jelölve). A *társas kapcsolatok* minden szak esetében az első három hely valamelyikén található, de míg két szak esetében az első helyre került, a kereskedelem és marketing, valamint a gazdaságinformatikus szakoknál csak a 3., mert a fizikai környezetet fontosabbnak ítélik. A korábban több felmérés során is legmagasabbra értékelt önérvényesítés az emberi erőforrások, a turizmus-vendéglátás és a közgazdász-tanár szakoknál a 3. legfontosabb munkaérték, miközben a pénzügy és

számvitel, valamint a gazdaságinformatikus szakok esetében csak az 5. helyre került. A *hierarchia*, azaz a munkahelyi alá-fölé rendelt viszonyok megítélése a pénzügy és számvitel szakosoknál meglepő módon a 3. helyre került, a többi szaknál jellemzően az 5. és 7. helyek között talál-

ható, ami azt mutatja, hogy a vezető személyisége, illetve a vezető-beosztotti viszony minősége is meghatározó a fiatalok számára a munkahelyi légkörhöz is kapcsolódóan. A *munkateljesítmény* vonatkozásában jól látható módon a pénzügy és számvitel szakosok értéklik leginkább ezt a munkaértéket (8. ranghely), a legtöbb szak esetében ez a rangsor alsó negyedében helyezkedik el, itt már nagyobb különbség mutatkozik a szakok között. A *szellemi ösztönzés* megítélése a legszélsőségeesebb, az emberi erőforrások szakos hallgatóknál a 9. helyen, ugyanakkor a közgazdász-tanároknál csak a 14. helyre került, a többi szak esetében is inkább a rangsor végén, a 13., illetve 12. helyen szerepel. A szakok szerinti összehasonlítás során a közgazdász-tanár mutatott jelentősebb eltérést, az altruizmus, kreativitás, munkateljesítmény, esztétikum, irányítás az ő esetükben a szakspecifikus személyiségjegyek miatt magasabbra értékelt, miközben alulértékelik az anyagiak, a fizikai környezet, illetve a függetlenség jelentőségét a munka világában. A 4. táblázatban az egyes szakok

munkaértékrangsora közötti kapcsolat korrelációs mátrixa látható, mely szakpáronként a Spearman-féle rangkorrelációs együtthatók értékeit tartalmazza.

A különböző szakok eltérő képzési szintekhez tartozhatnak, ezért a munkaértékrangsorokat e szempont szerint is összehasonlítottuk. Megjegyzendő, hogy a mesterkép-

4.táblázat

Az egyes szakok munkaértékrangsora közötti kapcsolat erőssége

Szak	Pénzügy és számvitel	Turizmus-vendéglátás	Gazdálkodási és menedzsment	Kereskedelem és marketing	Emberi erőforrások	Gazdaság-informatikus	Közgazdász-tanár
Pénzügy és számvitel	1,000	0,921**	0,907**	0,893**	0,882**	0,882**	0,686**
Turizmus-vendéglátás		1,000	0,989**	0,979**	0,946**	0,964**	0,736**
Gazdálkodási és menedzsment			1,000	0,979**	0,946**	0,986**	0,682**
Kereskedelem és marketing				1,000	0,918**	0,968**	0,668**
Emberi erőforrások					1,000	0,946**	0,693**
Gazdaság-informatikus						1,000	0,632*
Közgazdász-tanár							1,000

**p < 0,01; *p < 0,05; Forrás: saját kutatás alapján saját számítás

A rangkorrelációs együtthatók alapján megállapítható, hogy a gazdálkodási és menedzsment, a kereskedelem és marketing, valamint a turizmus-vendéglátás szakok munkaértékrangsora mutatja a legnagyobb hasonlóságot, a leginkább eltérő, de a többivel még mindig szorosan korreláló rangsort pedig a közgazdász-tanár szakos hallgatók állították fel. Ez nem meglepő, hiszen a leendő szakmai tanároknál a pedagógusképzés profiljához illeszkedően jobban dominál az emberközpontúság, mint az üzleti szemlélet, ezt alátámasztja az is, hogy a hasonlóképpen humánközpontú szakokkal – turizmus-vendéglátás, emberi erőforrások – mutat szorosabb összefüggést a munkaértékrangsor. Az üzleti szakok közül a pénzügy és a számvitel tér el leginkább a többi szaktól, meglepő módon azonban az informatika képzési területéhez tartozó gazdaság-informatikus hallgatók preferenciarendszere nagyon hasonló az üzleti szakosokéhoz. Összességében megállapítható, hogy a gazdasági jellegű szakok különbözősége, sajátos személyiségjegyei a munkaértékek preferenciasorrendjében is tetten érhetők.

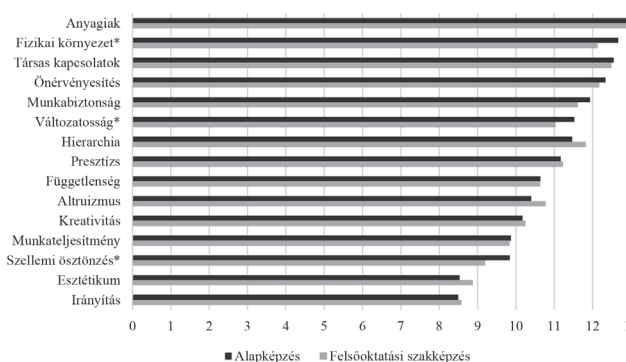
zési szintet a csekély elemszámú közgazdász-tanár szak reprezentálja, ezért megegyezik a szak és a képzési szint rangsora, a kis elemszám miatt a mesterképzést a képzési szint szerinti összehasonlításból kihagytuk. A felsőoktatási szakképzésben és alapképzésben tanulók preferencia sorrendje között jelentős a hasonlóság, az egyes munkaértékek átlagai között a 3. ábrán látható módon jelentős eltérések figyelhetők meg.

A 3. ábrán látható, hogy a felsőoktatási szakképzésben és az alapképzésben tanulók rangsora jelentős hasonlóságot mutat, a Spearman-féle rangkorrelációs együttható értéke 0,968. A Mann-Whitney próba alapján a felsőoktatási szakképzés és az alapképzés között mindössze három munkaérték, a fizikai környezet (P=0,006), a változatosság (P=0,050) és a szellemi ösztönzés (P=0,005) tekintetében mutatható ki szignifikáns különbség. Mindhárom értékdimenzió esetében az alapképzésben tanulók értékelése magasabb. A hierarchia, a presztízs, az altruizmus, a kreativitás, az esztétikum és az irányítás a felsőoktatási szakképzésben tanulóknál ért el magasabb átlagértéket, mely feltételezi, hogy tanulmányaikkal nem terveznek az adott szinten megállni, jobb munkapiaci kondíciókat keresve továbbfejlesztik kompetenciáikat. Ezen munkaértékek kapcsán az alacsonyabb képzési szinten felülértékelt kreativitás Mangné (2020) vizsgálataiban is megjelent.

A komparatív elemzés során a harmadik csoportosító ismerv az évfolyam volt, mely tekintetében szintén nagy a hasonlóság a munkaértéksorrendek között, az I. és II. évfolyam tekintetében a Spearman-féle rangkorrelációs együttható értéke 0,979, az I. és III. évfolyam között 0,971, míg a II. és III. évfolyam vonatkozásában 0,961. A legfontosabb munkaérték mindegyik évfolyam esetében az anyagiak voltak, a preferenciasorrend további része azonban változik az egyetemen eltöltött idő során. Az I. évfolyam hallgatói az anyagi megbecsülés mellett a

3.ábra

A munkaértékek értékelése képzési szintenként



*P ≤ 0,05; Forrás: saját kutatás alapján saját szerkesztés

munkatársi kapcsolatokat (2.), az önérvényesítést (3.) és a fizikai környezetet (4.) tekintik legfontosabb munkaértéknek, a III. évfolyamnál erősödik a fizikai környezet megítélése (2. ranghely), miközben a munkatársi kapcsolatok veszítenek jelentőségükből (4. ranghely). A változatosság (P=0,000), a fizikai környezet (P=0,003), valamint az esztétikum (P= 0,009) és a szellemi ösztönzés (P=0,011) esetében mutatható ki szignifikáns különbség az értékkör megítélése tekintetében az egyes évfolyamok között. A 4. ábra szemlélteti, hogyan értékelik a különböző munkaértékeket az egyes évfolyamokon tanulók.

4. ábra

A munkaértékek értékelése évfolyamonként



*P ≤ 0,05

Forrás: saját kutatás alapján saját szerkesztés

A munkaértékek átlagai alapján megállapítható, hogy a tanulmányok előrehaladtával a hallgatók számára fontosabbá válik az anyagi megbecsülés, az önérvényesítés lehetősége a munkahelyen, továbbá a fizikai környezet, a munkabiztonság, valamint a változatosság és a szellemi ösztönzés megítélése is kedvezőbb a tanulmányaik végén járó, hamarosan a munkapiacra kilépő hallgatók által. Az esztétikum esetében épp fordított a tendencia, mert az elsősöknél ez a munkaérték még magasabbra értékelt, ugyanakkor a tanulmányok vége felé ez a szempont veszít jelentőségéből.

A munkaértékrangsorokat szak, képzési szint és évfolyam tekintetében összevetve megállapítható, hogy csak néhány munkaérték esetében mutatható ki szignifikáns különbség az összehasonlító ismérvek vonatkozásában, a rangsorok szorosan korrelálnak minden ismérv mentén, ebből következően a hallgatók alapvetően hasonló értékrend alapján gondolnak a munka világára, legfontosabb számukra az anyagi megbecsülés, valamint az, hogy milyen munkahelyi légkörben és milyen környezetben dolgozhatnak. Ezután jönnek a munkavégzéshez kapcsolódóan az önmegvalósításhoz és az inspiráló munkahelyi közeghez kapcsolódó munkaértékek, legkevésbé pedig még nem meglepő módon, leendő pályakezdőként a vezetői feladatokat, illetve az esztétikumot értékelik.

A munkapreferencia-sorrendek összehasonlítása után főkomponens-elemzéssel vizsgáltuk, hogy a Super által alkotott 15 munkaérték értékelése milyen kapcsolatban áll egymással, melyek azok, amelyek megítélése jelentős mértékben összefügg, azaz nagyobb csoport képezhető. A mintaelemek és a változók száma, illetve egymáshoz

viszonyított aránya megfelel a módszer alkalmazási feltételeinek. A vizsgálat eredményeként a 15 értékkörből három főkomponens – *egzisztenciális értékek, szubjektív munkahelyi jól-lét és önmegvalósítás* – jött létre, a KMO-érték kiváló, 0,901, a Bartlett teszt szignifikáns, a főkomponensek által magyarázott varianciarányad 62,95%, azaz a modell megfelelő. Az egzisztenciális értékek főkomponenshez hét, a szubjektív munkahelyi jól-lét komponenshez 5, míg az önmegvalósításhoz három munkaérték tartozik. A főkomponens-analízis fő indikátorait az 5. táblázat szemlélteti.

5. táblázat

A főkomponensek mutatóinak fő paraméterei

Főkomponens	Munkaérték	Kommunalitás	Faktorsúly
EGZISZTENCIÁLIS ÉRTÉKEK	Hierarchia	0,635	0,746
	Anyagiak	0,697	0,732
	Munkabiztonság	0,674	0,725
	Fizikai környezet	0,629	0,715
	Társas kapcsolatok	0,557	0,682
	Önérvényesítés	0,689	0,402
	Munkateljesítmény	0,496	0,378
SZUBJEKTÍV MUNKAHELYI JÓL-LÉT	Esztétikum	0,651	0,779
	Altruizmus	0,689	0,746
	Kreativitás	0,771	0,648
	Változatosság	0,526	0,583
	Szellemi ösztönzés	0,533	0,564
ÖNMEGVALÓSÍTÁS	Irányítás	0,675	0,818
	Függetlenség	0,635	0,738
	Presztízs	0,586	0,577

Forrás: saját kutatás alapján saját számítás

A 355 elemű minta esetében a faktorsúlyok statisztikailag szignifikánsnak tekinthetők, minden változó esetében 0,5 feletti pozitív korreláció van a mutató és a főkomponens között, az egyes főkomponensekhez tartozó értékkörök közötti korreláció 0,5 feletti. A mutatók kommunalitása, azaz a főkomponensek és a változók közös varianciarányada szintén megfelelő. A főkomponensek kritériumértékei módszertanilag tehát megfelelőek, a modellünk ezért robusztusnak tekinthető a vizsgált minta vonatkozásában.

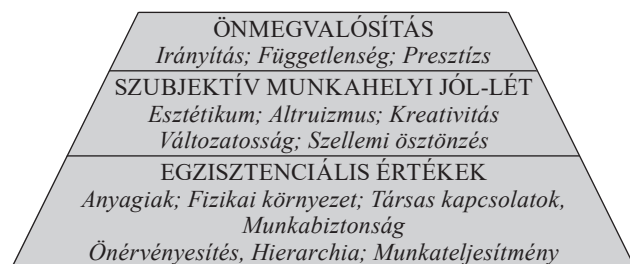
A főkomponens-elemzés eredményei illeszkednek a Ryan és Deci (2017) által alkotott öndeterminációs elmélethez, mely extrinzik és intrinzik munkaértékeket különböztet meg. Az extrinzik vagy hagyományos munkaértékek esetén az egyén számára a munkavégzés révén elérhető materiális célok megvalósítása, illetve társas elismerés, jó munkakörülmények, kiszámítható munkahely. Az intrinzik munkaértékek az egyén személyiségéhez

közvetlenül kapcsolódó értékek, a belső motiváltság tényezői, melyeknél a tudás megszerzése, a fejlődés, az alkotás és az élményszerzés a cél. A főkomponens-elemzés eredményeként az intrinzik munkaértékek két csoportba sorolhatók, az egyikben a munkahelyen elérhető személyes jól-lét értékei találhatók, így például a kreativitás, a szellemi ösztönzés, a változatosság, míg a másikban az egyén önmegvalósításához kapcsolódó értékek kerültek, a vezetői pozíció, önállóság, illetve a munka elismerése.

A főkomponens-analízis segítségével létrehozott három nagy munkaértékes csoport jól tükrözheti az egyén értékalapú fejlődési útját a munka világában, illeszkedve Szilágyi (1987b) elsők között a Super-féle munkaérték kérdőívvel végzett vizsgálati eredményeihez. A munkapiacra kilépve, ahogy a felsőoktatási hallgatók körében végzett felmérés is mutatja, az egzisztenciális értékek számítanak leginkább, a megfelelő életszínvonalat biztosító fizetés, a jó munkahelyi légkör, melyhez a munkatársi kapcsolatok és a vezető-beosztott viszony is hozzátartozik, a megfelelő fizikai környezet, a munkahely stabilitása, valamint az elvégzett munka eredményessége és az önérvényesítés lehetősége. Az idő előrehaladtával felértékelődhetnek a „szeretem a munkám” érzést kifejező munkaértékek, mint a kreativitás, a szellemi ösztönzés, a változatosság, az esztétikum, továbbá felértékelődik mások segítése is a saját célok elérése mellett. A munkapiaci végcél a munkahelyi kiteljesedés, azaz az önmegvalósítás, mely jelenti a munka mások általi elismerését, a vezetési-irányítási feladatok ellátását, a függetlenséget. Ezek egy pályakezdő számára még kevésbé fontosak, ugyanakkor a szakmai pályán eltöltött évek felértékelik ezen értékek jelentőségét. Ez alapján a főkomponenseket – jelölve a hozzájuk tartozó munkaértékeket – illeszkedve az általuk magyarázott varianciához igazodva az 5. ábrán látható módon piramisszerűen ábrázoltuk.

5. ábra

A Super-féle értékörökből alkotott főkomponensek és a munkaértékek hierarchikus preferenciasorrendje: a munkaérték-piramis



Forrás: saját kutatás alapján saját számítás

A főkomponensek piramisszerű ábrázolása azt érzékelteti, hogy a munka világába lépve elsőként az egzisztenciális értékek dominálnak, majd a munkavégzéssel eltöltött idő növekedésével a preferenciarendszer változik, fontossá válik az egyéni munkahelyi jól-lét realizálása, azaz annak szeretete, amit az egyén csinál, és végül a preferenciarendszer csúcsán az egyéni önmegvalósítás áll, nemcsak pozicionálisan magasra jutni, irányítani, hanem

önállóan dolgozni úgy, hogy az elvégzett munkát mások is elismerik. A fentiekben vázolt hierarchikus struktúrát látszik alátámasztani, hogy a vizsgált célcsoport az életpályájának az elején jár, így az egzisztenciális értékeket jellemző főkomponens magyarázó ereje a legnagyobb (24,723%), életpályájuk második szakaszához kötődő szubjektív munkahelyi jól-létet jellemző főkomponens magyarázó ereje kisebb (19,891%) és az életpálya utolsó szakaszában domináns önmegvalósítást jellemző főkomponens magyarázó ereje a legkisebb (18,336%). A munkaértékek hierarchikus struktúráját látszanak megerősíteni a Budavári-Takács (2011) művében hivatkozott megállapításoknak Juhász (2022) kutatási eredményeivel történő összevetéséből levonható következtetések is, melyek szerint a munkával kapcsolatos preferenciák megismerését célzó empirikus vizsgálatok eredményeit az is befolyásolja, hogy a célcsoport életpályájának mely szakaszán jár.

A vizsgálati eredmények párhuzamba állíthatók Maslow szükséglethierarchiájával, vagyis a Maslow-féle piramissal. A kezdetben öt (Maslow, 1943, 1954), majd hét, illetve nyolcelemű piramis (Maslow, 1970a, 1970b) az emberi szükségletek hierarchikus sorrendjét illusztrálja, kezdve a fiziológiai szükségletekkel zárva az önmegvalósítással, illetve önmeghaladással. A jelen kutatás során megalkotott munkaérték-piramis alsó szintje, azaz a munka világában az egzisztenciális értékek illeszkednek a maslow-i alsóbb szintekhez, ahová a fizikai, anyagi és erkölcsi biztonság, illetve a szociális szükségletek tartoznak. Az értékpiramis második és harmadik szintje a szubjektív munkahelyi jól-lét és az önmegvalósítás párhuzamba állítható Maslow piramisának legfelső szintjeivel, ahol az önbecsülés és a nevében is azonos önmegvalósítás szerepel, ezek részeként az elismerés, az esztétikai szükségletek, a presztízs iránti vágy, a személyes fejlődés, az önkiteljesedés, mint növekedés alapú szükségletek.

Konklúzió

A pandémia után, a digitalizáció világát már adottságnak tekintő Z generációs, aktuális gazdasági jellegű szakon felsőfokú tanulmányokat folytató egyetemisták körében a munkával kapcsolatos preferenciák megismerése céljából végzett reprezentatív felmérés eredményei alapján megállapítható, hogy a fiataloknak a munka világában az anyagi megbecsülés és a munkahelyi környezet a legfontosabb, miközben életkorukból és választott szakmájukból adódóan legkevésbé a munka külső megjelenését és a vezetői készségeik kibontakoztatását értékelik. A 2010-es években végzett hazai kutatásokban még nem domináltak ennyire a materiális munkaértékek, az önérvényesítés, a változatosság jobban preferált volt a megkérdezettek körében, ugyanakkor a nemzetközi felmérések, illetve az utóbbi években végzett hazai felmérések már rendre kiemelték az anyagi ösztönzők és a munkahelyi környezet szerepét a fiatalok munkahelyválasztási szempontjaibanál. Pelczer (2018) generációk közötti összehasonlítás is lehetővé tevő mintavételezése során a Z generációra vonatkoztatva hasonló eredmények születtek, a pandémia előtt azonban az önérvényesítés még megelőzte a

társas kapcsolatokat, a fizikai környezetet és az anyagiakat. Ebből arra lehet következtetni, hogy a közelmúltbeli recessziós helyzet felértékelte az anyagi biztonság és a munkahelyi környezet szerepét a fiatalok körében is, ezt Borsos (2023) kutatása is alátámasztja. A hallgatók által felállított preferencia-sorrendeket szak, képzési szint és évfolyam tekintetében összehasonlítva láthatóvá vált a pedagógus képzési területhez tartozó közgazdászstanár szak elválása az üzleti és informatikai szakoktól, választott hivatásukból adódóan a korábbi kutatások eredményeihez illeszkedve az altruizmus és a változatosság felülértékeltebb a többi szaknál, miközben az anyagiak számukra kevésbé fontosak. A vizsgált mintán végzett főkomponens-elemzés alapján a munkaértékek három nagy csoportba sorolhatók, melyek hierarchikusan kapcsolódnak egymáshoz, feltételezve, hogy a munka világában eltöltött idő függvényében a preferenciarendszer átalakul. A munkapiacra belépve, a fiatalok számára az egzisztenciális értékek (az anyagiak, a munkakörnyezet – társas kapcsolatok, hierarchia, fizikai környezet –, a munkabiztonság, a munkateljesítmény, önérvényesítés) fontosak, majd egyre inkább számít a szubjektív munkahelyi jól-lét, mely a szellemi ösztönzés, a kreativitás, a változatosság, az esztétikum, az altruizmus munkaértékekkel ragadható meg. A harmadik nagy csoportot önmegvalósításnak nevezhetjük, ahová az irányítás, a presztízs és a függetlenség tartozik, azaz a munkahelyi kiteljesedés.

Jelen empirikus vizsgálat rávilágít arra, hogy a hamarosan munkapiacra kilépő, gazdasági területen elhelyezkedő hallgatók a folyamatosan változó gazdasági környezetben a várható fizetés és a munkakörülmények alapján választanak majd munkahelyet, recesszió idején pedig még inkább felértékelődik az anyagi megbecsülés. A pályakezdők, illetve a szakmai pályafutás elején lényeges az önérvényesítés és a munkabiztonság, később azonban keresve a kihívásokat a változatosság, a kreativitás kibontakoztatása fontossá válik. A kutatás újszerűsége, hogy a Super által létrehozott 15 érték-körből megalkotható az a háromelemű értékpiramis, mely a maslow-i piramishoz hasonló módon ábrázolva az egyének munkapreferencia-rendszerét rávilágít arra, hogy a munkavégzés során a motiváció hogyan változik. Az eredmények segíthetik a cégek munkaerő-megtartási stratégiáinak kialakítását, a fiatalokat a fizetéssel és a számukra megfelelő munkakörülményekkel lehet vonzani, de megtartásukhoz ezek önmagukban nem elegendők, szükség van a karrierutak megjelenítésére, a folyamatos fejlődési lehetőség megteremtésére is, mely révén az egyén kibontakoztathatja tehetségét. Ez azt erősíti, hogy a tranzakcionális, azaz anyagi és pénzbeli ösztönzők mellett a cégeknek egyre nagyobb hangsúlyt kell fektetniük a fiatalok elvárásaihoz illeszkedő relacionális ösztönzők alkalmazására a megfelelő kompetenciákkal rendelkező Z generációs munkavállalók megszerzése és megtartása érdekében. A kutatási eredmények segíthetik a vezetők munkáját abban, hogy ismerve a fiatalok munkával kapcsolatos preferenciarendszerét olyan munkakörnyezetet tudjanak kialakítani, mely növeli

a munkahelyi elkötelezettségüket támogatva ezáltal a szervezeti kultúra fejlődését és a munkáltatói márkaépítést, mely hosszú távon pozitív hatással van a vállalat eredményességére.

Felhasznált irodalom

- Budavári-Takács, I. (2011). *A tanácsadási módszerek*. Szent István Egyetem, Gépészmérnöki Kar.
- Borsos, A.V. (2023). Munkaerő-toborzás és -megtartás generációs megközelítésben. *Közösségi Kapcsolódások*, 2, 84–97. <https://doi.org/10.14232/kapocs.2023.2.84-97>
- Bulut, S. & Maraba, D. (2021). Generation Z and its perception of work through habits, motivations, expectations preferences, and work ethics. *Psychology and Psychotherapy: Research Study*, 4(4), 1-5. <https://doi.org/10.31031/PPRS.2021.04.000593>
- Czibere, I., & Sipeki, I. (2019). A munkaerőpiaci esélyeket meghatározó kompetenciák és értékek a pályaorientáció folyamatában: Egy fejlett ipari régió középiskoláinak körében végzett több szempontú vizsgálat eredményei. *Társadalomtudományi Szemle*, 9(1), 80-107. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2019.1.80>
- Csikósné Sipeki, I. (2012). Munkaértékek a középiskolában és a BGF KVIFK hallgatói körében. In *Tudományok Évkönyv 2011: Útkeresés és növekedés* (pp. 505-511). Budapesti Gazdasági Főiskola.
- Fónai, M., Zolnai, E., & Kiss, J. (2005). A hallgatók munkaérték preferenciái. In Pusztai G. (Eds.), *Régió és oktatás európai dimenzióban* (pp. 190-205). Doktorianduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete.
- Gergely, É., Hágen, I.Zs., & Pierog, A. (2016). Munkaérték és karrierhorgony – egyetemisták körében végzett felmérés eredményei. *Acta Carolus Robertus*, 6(2), 161-177. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.256161>
- Juhász, Cs. (2017). Z generációs hallgatók felsőoktatási motivációjának vizsgálata. *Közép-Európai Közlemények*, 10(2), 131–141. <https://www.iskolakultura.hu/index.php/vikekkek/article/view/12434>
- Juhász, I. (2022). Personality profile of financial sales staff based on Super's Work Values Inventory. *Hungarian Statistical Review: Journal of the Hungarian Central Statistical Office*, 5(1), 48-74. <https://doi.org/10.35618%2Fhsr2022.01.en048>
- Kiss, I. (2015). Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok. *Életpálya-tanácsadás*, 7, 38-50. http://epa.niif.hu/02500/02512/00012/pdf/EPA02512_eletpalya_tanacsadas_2015_07_38-50.pdf
- Kocsis, A. (2017). Z-generáció társadalmi kihívásai, avagy hogyan alkalmazkod(j)unk a jövő fiataljaihoz? In Torgyik J. (Eds.), *Válogatott tanulmányok a társadalomtudományok köréből* (pp. 151-159). International Research Institute s.r.o.
- Kozák, A. (2022). A munkaerő-megtartás HR szempontú megközelítése. *Marketing & Menedzsment*, 56(4), 5-14. <https://doi.org/10.15170/MM.2022.56.04.01>
- Központi Statisztikai Hivatal (2024). *20.1.1.5. A népesség*

- gazdasági aktivitása korcsoportok szerint, nemenként. <https://www.ksh.hu/munkaero>
- Mangné Kardos, Z. (2020). Pályaorientációs vizsgálat egy kreatív munkakört választó értelmiségi fiatal csoport körében. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 10(1), 49-62
<https://doi.org/10.24368/jates.v10i1.160>
- Márkus, Zs. (2012). Szakkollégiumok a Debreceni Egyetemen. In Dusa, Á.R. Kovács, K., Márkus, Zs., Nyüsti, Sz., & Sörös, A. (Eds.), *Egyetemi élethelyzetek. Ifjúságszociológiai tanulmányok II.* (pp. 53-72). Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Márton, S. (2013). Egyetemi hallgatók munkaérték preferenciái. *Metszetek*, 1(4), 93-104. <https://ojs.lib.unideb.hu/metszetek/article/view/11939>
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
- Maslow, A.H. (1970a). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Maslow, A.H. (1970b). *Religions, values, and peak experiences*. Penguin.
- Miklós, P. (2017). Felsőoktatási szakképzésben résztvevők munkához kapcsolódó értékvilága. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 12(4), 247-191. <http://acta.bibl.u-szeged.hu/54752/>
- Pálffy, Zs. (2021). A Z generáció motiválása és megtartása a munkahelyeken. In Makkos, A., Kecskés, P., & Kövecsesné Gösi, V. (Eds.), „Kizökkent világ” – Szokatlan és különleges élethelyzetek: a nem-konvencionális, nem “normális”, nem kiszámítható jelenségek korszaka? XXIV. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötete (pp. 116-124). Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar. https://lib.sze.hu/images/Apaczai/kiadv%C3%A1ny/2020/03_04.pdf
- Pelczér, D. (2018). Super-féle munkaérték vizsgálat a Dél-Dunántúlon. *Tudásmenedzsment*, 19(2), 104 – 114. https://epa.oszk.hu/02700/02750/00047/pdf/EPA_02750_tudasmenedzsment_2018_02_104-114.pdf
- Ruzsan, Cs.R. (2018). „Z” generáció fő jellemzői és a várható munkaerő-piaci kihívások. *Közép-Európai Közlemények*, 11(3), 149–157. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/vikekkek/article/view/31713>
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Super, D.E. (1970). *Work values inventory: manual*. Riverside.
- Szabó, É., Litke, M., & Jagodics, B. (2018): Az óvodapedagógusok kiégésének vizsgálata a munkaértékek tükrében. *Iskolakultúra*, 28(7), 51–63.
<https://doi.org/10.17543/ISKULT.2018.7.51>
- Szilágyi, K. (1987a). A Super-féle munkaérték kérdőív. In Szilágyi, K. (Eds.), *Érték és munka. A munkához kapcsolódó értékek vizsgálatának tapasztalatai a felsőoktatásban* (pp. 7-34). Oktatáskutató Intézet.
- Szilágyi, K. (1987b). Felsőoktatási intézmények elsőéves hallgatóinak értékválasztása. In Szilágyi, K. (Eds.), *Érték és munka. A munkához kapcsolódó értékek vizsgálatának tapasztalatai a felsőoktatásban* (pp. 163-208). Oktatáskutató Intézet.
- Tari, A. (2023). *Z generáció*. Tericum Kiadó.
- Twenge, J.M., Campbell, S.M., Hoffmann, B.J., & Lance, C.E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
<https://doi.org/10.1177/0149206309352246>

Melléklet

1. melléklet

Az egyes munkaértékek átlagértékei szak, évfolyam és képzési szint vonatkozásában

Munkaérték	Szak							Képzési szint			Évfolyam		
	PSZ	TV	GZM	KM	EE	GI	KT	FOSZ	BA	MA	I.	II.	III.
Altruizmus	10,95	11,00	10,38	10,11	11,00	10,18	13,67	10,78	10,40	13,67	10,82	10,24	10,53
Anyagiak	13,11	12,86	13,04	12,61	13,40	12,80	11,67	12,91	12,96	11,67	12,74	12,96	13,35
Esztétikum	8,32	9,37	8,59	8,37	8,00	8,38	11,00	8,87	8,53	11,00	9,09	8,44	8,14
Fizikai környezet	13,00	12,23	12,67	11,91	12,88	12,30	11,33	12,13	12,67	11,33	12,23	12,29	13,21
Függetlenség	10,42	10,95	10,68	10,09	10,68	10,53	9,33	10,63	10,64	9,33	10,59	10,52	10,89
Hierarchia	13,00	11,80	11,59	10,96	12,24	10,95	11,67	11,82	11,47	11,67	11,59	11,66	11,54
Irányítás	9,05	8,36	8,59	7,93	9,56	8,50	10,67	8,58	8,50	10,67	8,41	8,77	8,51
Kreativitás	9,68	10,70	10,07	10,17	10,16	9,90	11,00	10,25	10,17	11,00	10,34	10,01	10,24
Munkabiztonság	12,74	11,79	11,88	10,91	12,56	11,73	12,00	11,61	11,93	12,00	11,77	11,58	12,26
Munkateljesítmény	11,00	10,01	9,84	9,17	10,24	9,60	11,00	9,83	9,87	11,00	9,74	10,06	9,85
Önérvényesítés	12,89	12,51	12,36	11,52	13,00	11,60	13,33	12,17	12,34	13,33	12,24	12,03	12,79
Presztízs	12,21	11,24	11,23	10,67	11,80	10,68	11,33	11,22	11,17	11,33	11,12	11,31	11,17
Szellemi ösztönzés	9,84	9,46	9,66	8,59	11,08	9,73	10,33	9,20	9,85	10,33	9,53	9,34	10,17
Társas kapcsolatok	13,16	12,56	12,70	11,87	13,28	11,88	14,00	12,49	12,55	14,00	12,50	12,55	12,61
Változatosság	10,74	11,79	11,26	10,87	12,24	10,85	12,00	11,03	11,52	12,00	11,39	10,71	12,22

Forrás: saját szerkesztés

2. melléklet

A Kruskal-Wallis teszt eredményei szak, évfolyam és képzési szint vonatkozásában

Munkaérték	Szak		Képzési szint		Évfolyam	
	Khí négyzet értéke	Empirikus szignifikanciaszint	Khí négyzet értéke	Empirikus szignifikanciaszint	Khí négyzet értéke	Empirikus szignifikanciaszint
Altruizmus	9,504	0,147	5,030	0,081	3,223	0,200
Anyagiak	2,394	0,880	2,443	0,295	2,733	0,255
Esztétikum	10,387	0,109	4,321	0,115	9,399	0,009
Fizikai környezet	5,336	0,501	9,095	0,011	11,645	0,003
Függetlenség	3,881	0,693	1,491	0,475	1,852	0,396
Hierarchia	16,827	0,010	1,434	0,488	0,343	0,843
Irányítás	7,469	0,280	2,338	0,311	0,866	0,649
Kreativitás	5,086	0,533	0,190	0,909	1,843	0,398
Munkabiztonság	11,917	0,064	2,317	0,314	4,428	0,109
Munkateljesítmény	12,930	0,044	1,510	0,470	0,745	0,689
Önérvényesítés	12,952	0,044	2,562	0,278	5,335	0,069
Presztízs	6,250	0,396	0,020	0,990	0,540	0,763
Szellemi ösztönzés	17,952	0,006	8,294	0,016	9,007	0,011
Társas kapcsolatok	13,413	0,037	1,878	0,391	0,498	0,780
Változatosság	9,622	0,141	3,891	0,143	18,415	0,000

Forrás: saját szerkesztés