

A DEBRECENI EGYETEM TEHETSÉGGONDOZÓ PROGRAMJÁBAN RÉSZTVEVŐ HALLGATÓK MUNKAÉRTÉK PREFERENCIÁI

WORK VALUE PREFERENCES AMONG THE MEMBERS OF TALENT MANAGEMENT PROGRAM

Mándy Zsuzsanna ¹, Filep Roland ², Dajnoki Krisztina ³

¹ Ithrig Károly Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Debreceni Egyetem, Magyarország

² Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Gazdaságtudományi Kar, Debreceni Egyetem, Magyarország

³ Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Gazdaságtudományi Kar, Debreceni Egyetem, Magyarország

Kulcsszavak:

Y generáció, pályaválasztás, DETEP, Super-féle kérdőív

Keywords:

generation Y, career choices, talent program, Super questionnaire

Összefoglalás

A munkaértékek az egyéneket érdeklődővé teszik és tartósan irányítják a magatartásukat. Az emberek olyan munkahelyet választanak, ahol az értékeiknek megfelelően tudják végezni a munkájukat. Kutatásunk célja a Debreceni Egyetem Tehetséggondozó Programjában résztvevő hallgatók munkaértékének feltárása volt. Választ kerestünk arra, hogy a belső vagy külső értékeket részesítik-e előnyben a hallgatók. A saját vizsgálatot a Super-féle munkaérték kérdőívre alapoztuk. A nők és a férfiak rangsora közötti különbség vizsgálatához t-próbát alkalmaztunk. Az eredmények azt mutatják, hogy a válaszadók körében leginkább a társas kapcsolatok, az önérvényesítés, a változatosság és biztonság képvisel értéket. Az esztétikumot és az irányítást kevésbé tartják fontosnak. Olyan munkakörnyezet kialakítását javasoljuk a munkáltaók részére, amelyet szoros emberi kapcsolatok, és változatosság jellemez, ahol a dolgozók élhetnek a kreativitásuk adta lehetőségekkel.

Abstract

Work values make individuals interested and guide their behavior permanently, so our investigation is particularly important. Employees choose a workplace where they in accordance with their values. The purpose of our research was to explore the work value of students participating in the Talent Management Program of the University of Debrecen. Among our sub-goals was the investigation of whether intrinsic or extrinsic values are preferred. We conducted our own investigation using a questionnaire method, the Super work value questionnaire. A t-test was used to examine the difference between the rankings of women and men. Among the respondents, social relations, self-realization, variety and safety represent the most value. Aesthetics and control are considered less important. We recommend creating a working environment for employers that is characterized by close human relationships and diversity, where employees can take advantage of the opportunities provided by their creativity.

1. Bevezetés

A Debreceni Egyetem 2000-ben hívta életre a Debreceni Egyetem Tehetséggondozó Program-ot (továbbiakban: DETEP), amely egy komplex rendszert jelent. Célja, hogy azon hallgatók számára, akik egyéni döntésük és motivációjuk alapján extrakurrikuláris

tevékenységben szeretnének részt venni, a program segítségével szakmai és személyiségbeli képességekre és készségekre tegyenek szert. A program célja kezdetben a tudományos utánpótlás biztosítása volt, így a résztvevők nagy százaléka az egyetemi szférában képzelte el jövőjét, kutatóként, egyetemi oktatóként szeretett volna érvényesülni. Napjainkban már nemcsak az egyetemi szféra utánpótlásának kinevelése folyik a DETEP-ben. A hallgatók szakmai képességeik és személyiségük fejlesztésének köszönhetően már a forprofit szervezetek is szívesen alkalmazzák a korábban DETEP-es hallgatókat [30]. Közel 500 hallgató az egyetem 13 karáról vesz részt évről évre a tehetséggondozó programban a kutatások széles és színes skáláját felvonultatva.

A kutatás során arra keresünk választ, hogy milyen munkaértékek számítanak a hallgatóknak, függetlenül attól, hogy nonprofit vagy forprofit szektorban helyezkednek el. A kérdés megválaszolásához először áttekintjük a munkaérték fogalmkörét és a Super-féle munkaérték kérdőív szakirodalmi háttérét, majd kiértékeljük a primer kutatás keretében, a DETEP-ben résztvevő hallgatók Super-féle munkaérték preferenciáit.

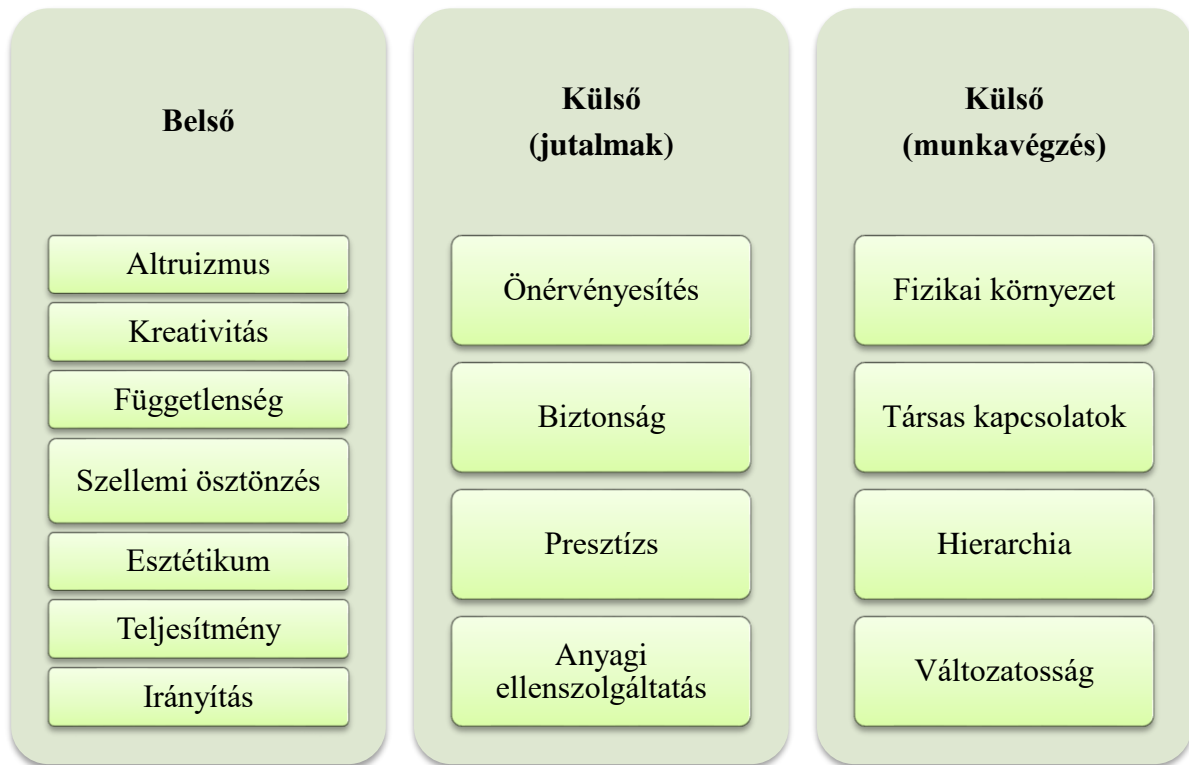
2. Elméleti háttér

Az értékek képesek vezérelni az egyén magatartását, amely ezáltal a teljesítményre is befolyással lehet, ezért különösen lényeges az értékrendszer vizsgálata. Mérei és Szakács [16] alapján az értékek az egyének viselkedését az egymáshoz viszonyított fontosságuk alapján irányítják, vagyis az előrébb helyezett értékek nagyobb hatással bírnak az egyének magatartására. A munkáltatónak tehát érdemes figyelemmel lenni arra, hogy pontosan milyen tényezők, értékek befolyásolják a leendő és meglévő alkalmazottak teljesítményét [6]. Ehhez célszerű áttekinteni, hogy a szakirodalomban tártak-e fel olyan értékrendszer, amely szoros összefüggésbe hozható a munkavégzéssel. Az egyén értékein belül a „munkaérték” kifejezés kapcsolódik hozzá, amely a foglalkoztatással, vagy konkrét munkákkal kapcsolatos hiedelmet, érzést és attitűdöt írja le [20].

Super [25] szerint a munkaérték egy olyan objektív, pszichológiai, kapcsolati vagy anyagi állapotot jelent, amelyet az egyén el akar érni. A fogalom általában sokféle tulajdonságot, értéket ölel fel. Olyan személyes tulajdonságokat, mint például a teljesítménymotiváció, kreativitás, vagy munkához kapcsolódó tényezőket, mint a presztízs, a munkakörnyezet és a munkatársak [28]. Kiss [10] értelmezése szerint Super munkaérték fogalma olyan motiváló tényezőket foglal magában, amelyek elősegítik a személy munka iránti érdeklődését és tartósan irányítják az aktivitását. Alexáné [2] arról ír, hogy amennyiben a hallgató esetleg már az elején elveszíti a motivációját, nagyon nehéz azt újra visszaszereznie, ezért is kell figyelemmel lenni a számára fontos munkaértékekre. Kiss [10] alapján a munkával és az étellel való elégedettség attól függ, hogy a személy képessé válik-e a képességeihez, a szükségleteihez, az értékeihez, a személyes jellemzőihez és én-képéhez illő tevékenységformákat végezni. Vagyis egy olyan értékrendszert jelent, amelynek az ismerete a munkavállalóknak és a munkáltatóknak is a segítségére lehet. A munkavállaló olyan munkahelyet választ, a munkáltató pedig olyan környezetet javasolt, hogy kialakítson, ahol megvannak ezek az értékek. Ebben viszont az jelenthet akadályt, hogy nem rendelkeznek egymásról elegendő információval. Az oktatás információs aspektusát leíró jelző/szűrő modell alapján az egyének önkéntes jelzéseket küldenek, hogy kommunikálják a rejtett tulajdonságaikat, képességeiket (pl. beruháznak az oktatásba). A munkaadó pedig olyan feltételeket alakíthat ki, amellyel kikényszeríti ezt a jelzéskibocsátást (pl. interjúk, próbafeladatok). Nehézséget jelenthet, hogy Kun [13] szerint a jelző/szűrő modell működése nem az oktatás során nyilvánul meg, hanem az állásba kerüléskor.

Busque-Carrier, Le Corff és Ratelle [3] alapján a munkaértékrendszer leírására és értékelésére több skálát dolgoztak ki a kutatók. Bár megfigyelhető némi átfedés, e skálák egyikét sem úgy fejlesztették ki, hogy az irodalomban azonosítható munkaértékek teljes körét magában foglalja. Ezek közül az egyik legelterjedtebb és legismertebb rendszert Super [22] dolgozta ki. A Super-féle munkaérték kérdőívben megjelenő 15 érték a filozófiáját tekintve három csoportba sorolható, amelyet az 1. ábrán mutatunk be [22]. A csoportosítás alapján az értékek belső (intrinsik) és külső (extrinsik) értékekre oszthatók. Az első csoport kizárólag a

belső értékeket tartalmazza, a második csoport a külső értékek közül a jutalmakat, a harmadik pedig a munkavégzéshez kapcsolódókat.



1. ábra: Munkaértékek rendszere
 Forrás: Saját szerkesztés Super [22] alapján, 2023

Gesthuizen, Kovarek és Rapp [7] alapján a szakirodalomban egyetértés van azzal kapcsolatban, hogy ezek a munkaértékek fontosak a munkával való elégedettség és elkötelezettség szempontjából. Egyetértés van abban is, hogy a munkaértékek többdimenziósak, leggyakrabban a Super-féle csoportosításhoz hasonlóan úgy azonosítják, hogy vannak külső és belső elemei. Mindemellett Abessolo, Hirschi és Rossier [1] úgy véli, hogy a munkaértékek a pályorientációval (viszonylag stabil karrierpreferenciák) és a karrierhorgonnyal (karrier motívumok és karrier-orientációk összessége) is szoros összefüggést mutatnak, amelyek konkrét pályaválasztási döntéshez vezetnek. Sung, Chang és munkatársai [21] a munkaértékek felmérését a pályaválasztási tanácsadás kritikus elemének tartják. Abessolo, Hirschi és Rossier [1] kimutatta, hogy a munkaértékek a munkával és a karrierrel való elégedettséghez is érdemben kapcsolódnak, egyfajta irányítóként működnek és az egyéneket konkrét pályaválasztási döntések felé húzzák (2. ábra). Gesthuizen, Kovarek és Rapp [7] ezt azzal egészíti ki, hogy munkaértékeket kulturális és generációs különbségek is formálják. Eredményeik alapján a kelet-európai válaszadók például jobban értékelik a külső dimenziót. A külső értékek ugyanis fontosabbak a kevésbé fejlett országokban. Általánosságban elmondható, hogy a jövedelemmel és a biztonsággal kapcsolatos munkaértékek túlsúlyban vannak a posztkommunista kelet-európai országok munkavállalói körében [7].



2. ábra: Munkaértékek, pályaorientáció és karrierhorgony hatása a pályaválasztásra
 Forrás: Saját szerkesztés Abessolo, Hirschi és Rossier [1], valamint Maloni, Hiatt és Campbell [15] alapján

A kulturális különbségek mellett generációs eltéréseket is tapasztalhatunk. Móre és Bene [18] szerint a generáció menedzsment jelentős kihívások elé állítja a szervezeteket, a különböző generációkhoz tartozók együttműködése során más-más elvárásokkal és kihívásokkal találkozhatunk. Yang, Yu és Wu [29] megvizsgálják, hogy miben tér el a munkaértékek észlelt fontossága a három generáció (Baby Boomer, X generáció, és Y generáció) között. Az eredmények jelentős generációs különbségeket tárnak fel a munkaértékeknél. A Baby boomer generáció érte el a legalacsonyabb pontszámot a külső és belső munkaértékeknél, őket követte az X generáció és az Y generációhoz tartozó alkalmazottak preferálták a legmagasabban ezeket a munkaértékeket. Kárpáti [9] alapján az Y generáció jellemzője az, hogy motivációjukat a közösségekből merítik, szívesen dolgoznak társakkal együtt, ugyanakkor jellemző rájuk a céltalanság és a kiszámíthatatlanság is.

Maloni, Hiatt és Campbell [15] munkájában az Y generációéhoz nagy hasonlóságot mutatnak a követő Z generáció köréből származó eredmények. A kutatás nem tért ki a munkaértékek teljes körére, a benne szereplő értékek (teljesítmény, anyagi ellenszolgáltatás) viszont közel ugyanazt a helyet foglalja el az Y és a Z generáció rangsorában is.

A Z és a millenáris generáció pályaválasztása már kevés esetben szól az örök életű döntésről, sokkal inkább érdeklődési irányok mentén döntenek a fiatalok. Így választanak pályát, és ezek alapján döntenek a munkapreferenciáikról is [17].

Cemalcilar, Secinti és Sumer [4] szerint a munkaértékek vezérelveként szolgálnak az egyének munkával kapcsolatos viselkedésében. A longitudinális kutatása azt igazolja vissza, hogy a munkaértékek fontos előrejelzői az önellátásnak, amely segítségével pedig könnyebben bejósolható a felnőttkori pszichés jóllét. A szubjektív pszichés egészségi állapot pedig idővel előre jelzi az objektív egészségi állapotot is [14]. Cemalcilar, Secinti és Sumer [4] metaanalízise közel 20 ezer elemű mintán a munkaértékek generációk közötti átörökítését vizsgálja, az eredmények azt mutatják, hogy a szülők jelentős hatással vannak gyermekeik munkaértékeire. Pálosi és Rusinné [19] vizsgálatában arra tért ki, hogy a középiskolás tanulók szüleinek iskolai végzettsége és beosztásuk is kapcsolatban áll a diákok teljesítményével, azaz a generációs átörökítődés itt is megjelenik már a középiskolai szinteken. Hlad'o, Juhaňák és munkatársai [8] szerint viszont szülői iránymutatástól függetlenül, a saját kezükben is lehet a sorsuk. A fiatal felnőttek munkaértékeit vizsgálva arra az eredményre jutnak, hogy az önbecsülés közvetlen és pozitív hatással van az étellel való elégedettségére. Emellett a munkaértékek jelentős közvetítőként szolgáltak a karrier-alkalmazkodóképesség és az étellel való elégedettség között. Az önbecsülés, a karrier-alkalmazkodóképesség és a belső munkaértékek erősítését javasolják a szubjektív jóllét javítása érdekében.

3. Anyag és módszer

2016/2017-es tanév folyamán a Debreceni Egyetem tehetséges hallgatóinak kérdőíves megkeresése történt meg online módon, a Google kérdőívek segítségével. Összesen 526 főhöz juttattuk el a kérdőívet, amelyet 359 fő töltött ki. A kérdőív egyik része a hallgatók munkaértékeire kérdezett rá. Az itt bemutatott eredmények a kutatás első szakaszának értékeit mutatja be, a vizsgálatunk egy longitudinális vizsgálat első szakaszának eredményeit közlik. A kutatás következő szakaszainak kérdőíves felmérése 2024 második félévében történik majd meg. Ezen időszakban is elkülöníthető eredmények összehasonlítása is kutatásunkat képezi.

Figyelembe vettük Ployhart és Vandenberg [20], valamint Saldana [22] longitudinális vizsgálatokkal kapcsolatos útmutatójában leírtakat. Az optimális mintavétel mennyiségét kettő alkalomban, illetve az intervallumát hét éves időközben határoztuk meg. A mintavétel során kerültük a kényelmi mintavételt, a tehetségprogramban résztvevő minden hallgatóhoz eljuttattuk a kérdőívünket a vizsgálatához legmegfelelőbb minta elérése érdekében. Lemorzsolódással nem szükséges számolnunk, mivel ismételt keresztmetszeti kutatást hajtunk végre, vagyis a különböző időpontokban összegyűjtött adatok nem ugyanazokat az egyéneket követik nyomon. A használt mérőeszköz érvényes (széles körben alkalmazott, amelyet a következő bekezdésben részleteztünk). Az első időpontban felvett mintához kapcsolódó skála Cronbach's alpha értéke 0,882, vagyis megbízható. A második mintavétel jelenleg folyamatban van, annak megbízhatóságát a mintavételt követően szintén teszteljük annak érdekében, hogy a Cronbach's alpha érték lehetővé teszi-e a két eltérő mintavételi időpontban bekövetkezett változás vizsgálatát.

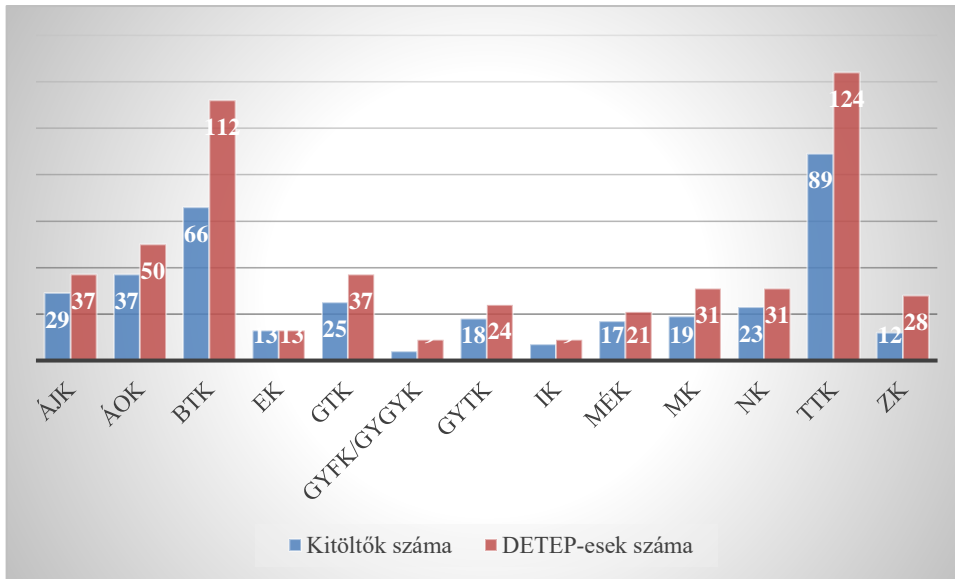
A Super-féle munkaérték kérdőívet Magyarországon 1990 óta használják a tanácsadás területein. Super az 1950-es években indította a pályafejlődési mintázatokra irányuló vizsgálat sorozatát (Career Pattern Study). Komplex modelljében a személyiség jellemzői mellett a környezeti kontextus meghatározó tényezőit, valamint e két változó csoport lehetséges interakcióinak hatásait írta le [10]. A kérdőív lehetőséget ad a személyiség és az őt körülvevő világ összekapcsolására, miközben a kultúra jelentőségét is hangsúlyozza [5].

A kérdőív 45 állításból áll, melyeket a válaszadó 1-től 5-ig értékelhet, az állítások 15 értékkört takarnak. A Super-féle kérdőív egy-egy értékkategóriája 3-15 pontig adható értékeket vehet fel. A korábbi vizsgálatok alapján, az átlagértékek min 7-8 és max. 12-13 átlagértékeket vesznek fel, Szilágyi [27] kutatásában 7,4-12,4 Kiss [11] munkájában 8,4-12,8 volt ez az intervallum. Így a 15 érték csupán 5 pontnyi tartományban helyezkedik el, minek következtében a különbségek gyakorlatilag statisztikailag elhanyagolhatók. Hangsúlyozott különbséget csupán a szélső értékek között találunk [26], viszont a kapott eredmények emellett is értelmezhetők.

4. Eredmények

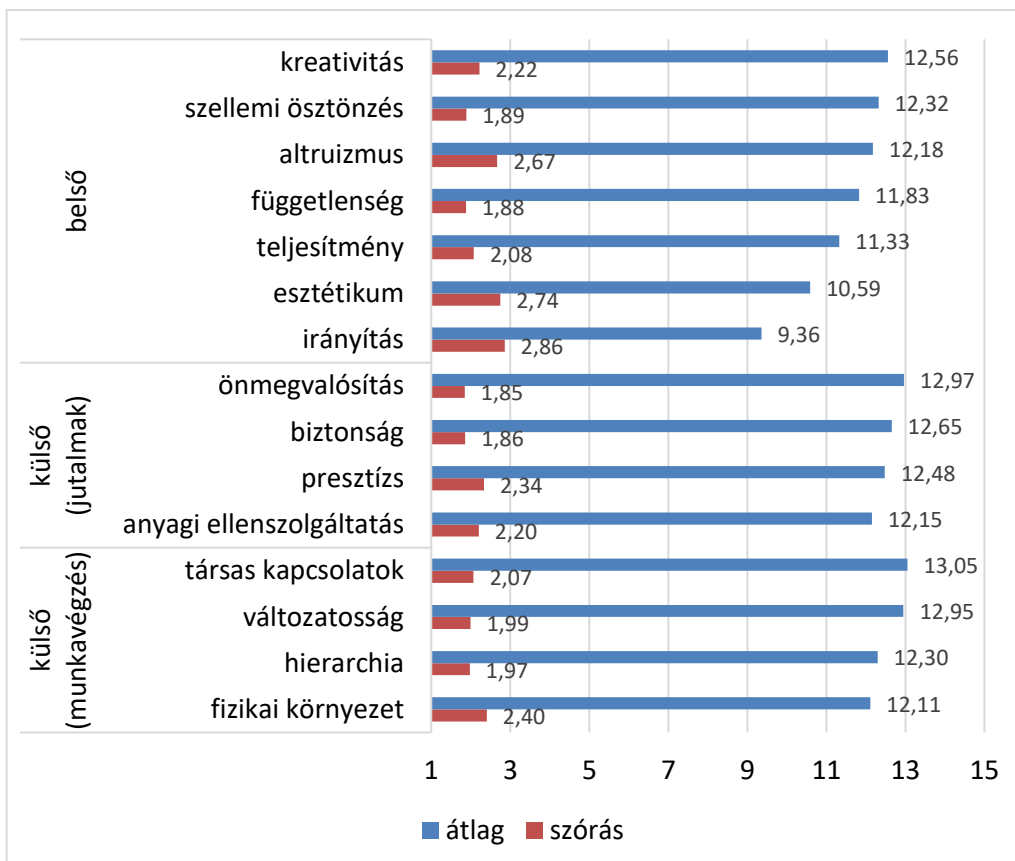
A kérdőívet 127 férfi és 232 női hallgató töltötte ki (N=359). A nemi megoszlások igazodnak a DETEP-ben részt vevőkhöz, hiszen a vizsgált tanévben a férfi-nő arány a tehetséggondozó programban hasonlóan alakult, a hallgatók döntő többsége az Y generációhoz tartozik.

A kutatásban résztvevők kari hovatartozását is megvizsgáltuk. A kérdőívet kitöltők közül legtöbben a Természettudományi és Technológiai Karon (TTK) tanultak, de viszonylag sok hallgató töltötte ki a Bölcsészettudományi (BTK), az Általános Orvostudományi (ÁOK) vagy a Gazdaságtudományi Karokról (GTK). A kari megoszlás a kitöltők között hasonlóképp alakult, mint a DETEP-ben (3. ábra). A 2016/2017-es tanévben TTK-s hallgató 124 fő vett részt a programban, BTK-ról 112, ÁOK-s 50, míg GTK-ra járó 37 fő volt a DETEP hallgatója.



3. ábra: A DETEP-ben részt vevők és a kitöltők arányai karok szerint
 Forrás: saját vizsgálat, 2023, N=359

A Super-féle munkaérték kérdőív átlag és szórás eredményeit a 4. ábra mutatja



4. ábra: A munkaérték kérdőív átlag és szórás eredményei
 Forrás: Saját vizsgálat, 2023, N=359

A szakirodalomban ismertetett kategóriákat alkalmaztuk, vagyis az átlagok külön-külön, csökkenő sorrendben jelennek meg a belső, a külső-jutalmak és a külső-munkavégzés csoportoknál. Az átlagokban a legtöbb esetben minimális különbségek tapasztalhatók, az

eredmények relatíve homogének. Az első négy helyen külső értékeket találunk (társas kapcsolatok, önérvényesítés, változatosság és biztonság), amely alátámasztja Gesthuizen, Kovarek és Rapp [7] eredményeit, vagyis a volt szocialista érdekszférához tartozó Magyarországon inkább a külső értékek dominálnak, a külső értékek nagyobb hatással bírnak az egyének magatartására [16].

A belső értékeknél a kreativitás után sorrendben a szellemi ösztönzés és az altruizmus jelennek meg legmagasabb átlagértékkel. Az irányítás kapta a legalacsonyabb átlagot, egyedülként került 10-es átlagérték alá. Kókuti [12] szintén hallgatók körében végzett munkájában is utolsó helyen végzett ez az érték. Gergely, Hágen és Pierog [6] is hasonló eredményre jutott, annak ellenére került utolsó előtti helyre az irányítás, hogy az általuk megkérdezettek jelentős része vezetői pozícióban képzelel el a jövőjét, éppen ezért ennél magasabb átlagértéket vártak volna erre a munkaértékre.

1. táblázat: Munkaértékek különbsége nemek szerint

Érték megnevezés	Nem	N	átlag	szórás
szellemi ösztönzés	férfi	127	12,42	1,86
	nő	232	12,27	1,90
altruizmus**	férfi	127	11,83	2,83
	nő	232	12,37	2,57
társas kapcsolatok	férfi	127	13,06	1,81
	nő	232	13,05	2,20
biztonság	férfi	127	12,65	1,73
	nő	232	12,65	1,93
anyagi ellenszolgáltatás	férfi	127	12,06	2,16
	nő	232	12,20	2,23
önmegvalósítás	férfi	127	12,83	1,82
	nő	232	13,04	1,86
változatosság	férfi	127	12,72	2,03
	nő	232	13,07	1,96
hierarchia	férfi	127	12,24	1,98
	nő	232	12,32	1,97
függetlenség	férfi	127	11,93	2,02
	nő	232	11,77	1,79
fizikai környezet	férfi	127	12,15	2,25
	nő	232	12,09	2,49
presztízis	férfi	127	12,39	2,52
	nő	232	12,52	2,23
teljesítmény	férfi	127	11,57	2,08
	nő	232	11,19	2,07
esztétikum	férfi	127	10,33	2,91
	nő	232	10,73	2,65
irányítás	férfi	127	9,26	2,81
	nő	232	9,41	2,89
kreativitás	férfi	127	12,64	2,10
	nő	232	12,52	2,29

**10%-on szignifikáns

Forrás: Saját vizsgálat, 2023

Az 1. táblázat mutatja, hogy a nemek esetében a 15 változó közül 5%-on szignifikáns különbség nem mutatkozik egyik értéknél sem, 10%-on is csupán az altruizmus esetén találunk különbséget ($t = -1,85$). Ennél a változónál a nők magasabb átlagértékkel szerepelnek, mint a férfiak, vagyis jobban jellemző rájuk az önzetlen segítségnyújtás. Az altruizmus mellett az olyan belső értékeknél is a nők átlagai magasabbak, mint az esztétikum és az irányítás. A kreativitásnál, a szellemi ösztönzésnél, a függetlenségénél és a teljesítménynél, vagyis a belső értékek többségénél viszont a férfiaknál találunk magasabb értékeket. A külső értékeknél ezzel ellentétes tendencia figyelhető meg. Az anyagi ellenszolgáltatás, az önmegvalósítás, a változatosság, a hierarchia és a presztízs esetében a nők átlagértékei a magasabbak. A férfi válaszadókra a fizikai környezet és minimális eltéréssel a társas kapcsolatok jobban jellemzők. A biztonságnál pedig két tizedesjegy pontossággal azonos átlagértékek mutatkoznak mindkét nem esetében.

5. Következtetések és javaslatok

Primer kutatásunk eredményei alapján a Debreceni Egyetem Tehetséggondozó programjában résztvevő hallgatók munkaértékei közül a legfontosabb a társas kapcsolatoké. Egyrészt korosztályi adottság, hogy ez a legjelentősebb érték a kitöltők körében, de generációs sajátosság is, hiszen az Y generáció jellemzője az, hogy motivációjukat a közösségekből merítik, szívesen dolgoznak társakkal együtt. Olyan munkakörnyezet kialakítását javasoljuk, ahol a dolgozók szorosabb emberi kapcsolatokat alakíthatnak ki. A változatosság, a kreativitás és az önérvényesítés is magasan rangsorolt értékként jelenik meg, vagyis a válaszadók nem rettennek meg a váratlan helyzetektől, ezért monotonitást kerülő, kihívásokkal teli, változatos feladatokkal javasolt megbízni őket, akár pozícióikon túlnyúló projektekkel, hogy az életstílusuknak megfelelő személyes igényük megvalósulhasson.

Az irányítás, vagyis az olyan munka, amelyben vezethetnek másokat, kevésbé fontos számukra, nem igazán bíznak a vezetői képességeikben. Hangsúlyosabb szerepet kap a szellemi ösztönzés vagy az altruizmus. Az új gondolatok és a szellemileg izgalmas munkavégzés tehát itt is megjelenik, az altruizmus, vagyis mások segítése, valamilyen jót tenni mások érdekében pedig a mintában leginkább a női válaszadókra jellemző. A munkaerőpiacra kilépő tehetséges hallgatók munkaérték preferenciái olyan fontos szegmenseket képviselnek, amelyek kiváló munkaerővé emelhetik őket a munkaerőpiacon.

A szakirodalmi elemzés alapján pályaválasztási tanácsadásnál javasoljuk a munkaértékek felmérését, hiszen a munkával és a karrierrel való elégedettséghez is érdemben kapcsolódnak. Fejlesztő tréningeken az önbecsülés, a karrier-alkalmazkodóképesség és a belső munkaértékek erősítését javasoljuk, amely a munkavállalók későbbi jóllétét jelentősen befolyásolhatja.

Munkáltató oldaláról a munkaerő bevonása érdekében javasoljuk a generációs különbségek figyelembe vételét, nemzetközi környezetben működő szervezeteknél pedig a kulturális eltérésekre való nagyobb odafigyelést, hiszen a munkaértékekben e két változó mentén akár lényeges eltérések is lehetnek. Hazai munkaerővel dolgozva a jövedelemmel és a biztonsággal kapcsolatos értékek a Kelet-Európai országokban hangsúlyosabban vannak jelen, mint más kultúrákban.

A kutatási eredmények egy longitudinális vizsgálat egyik részét képezik. A jelenlegi eredmények publikálásának akadálya volt a 2020-ban bekövetkezett világjárvány, és annak hatásai, így egy adott időszekvencia mentén mutatjuk be a kutatási eredményeinket. A felhasznált kérdőív válaszai a generációk tekintetében is fontos, hogy azok a munkavállalók, akik a Covid idején léptek a munkaerőpiacra, milyen munkaértékekkel bírnak, hiszen nagy részük jelenleg is még a 30 év alatti munkavállalói korosztályt képezik.

Irodalomjegyzék

- [1.] Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2021). Development and Validation of a Multidimensional Career Values Questionnaire: A Measure Integrating Work Values, Career Orientations, and Career Anchors. *Journal of Career Development*, 48(3), 243–259. <https://doi.org/10.1177/0894845319846567>
- [2.] Alexáné, D. G. (2020). Tanulási stílusok vizsgálata a Felder-Soloman teszt alapján. *Acta Medicinae et Sociologica*, 11(30), 95–112.
- [3.] Busque-Carrier, M., Le Corff, Y., & Ratelle, C. F. (2022). Development and Validation of the Integrative Work Values Scale. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 72(5). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100766>
- [4.] Cemalcilar, Z., Secinti, E., & Sumer, N. (2018). Intergenerational Transmission of Work Values: A Meta-Analytic Review. *Journal of Youth and Adolescence*, 47(8), 1559–1579. <https://doi.org/10.1007/s10964-018-0858-x>
- [5.] Fónai, M., Zolnai, E., & Kiss, J. (2005). A hallgatók munkaérték preferenciái. In *In: Pusztai Gabriella (szerk.): Régió és oktatás európai dimenzióban. Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete* (pp. 190–205).
- [6.] Gergely, É., Hágen, I. Zs., & Pierog, A. (2016). Munkaérték és karrierhorgony – egyetemisták körében végzett felmérés eredményei. *Acta Carolus Robertus*, 6(2), 161–177.
- [7.] Gesthuizen, M., Kovarek, D., & Rapp, C. (2019). Extrinsic and Intrinsic Work Values: Findings on Equivalence in Different Cultural Contexts. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 60–83. <https://doi.org/10.1177/0002716219829016>
- [8.] Hladó, P., Juhánák, L., Hloušková, L., & Lazarová, B. (2022). Exploring the Roles of Career Adaptability, Self-Esteem, and Work Values in Life Satisfaction Among Emerging Adults During their Career Transition. *Emerging Adulthood*, 10(1), 135–148. <https://doi.org/10.1177/21676968211012586>
- [9.] Kárpáti, L. (2019). Gondolatok a Z - generáció társas jellemzőiről és ezek lehetséges társadalmi hatásairól. *Közélet*, 3(4), 77–91. <https://doi.org/DOI: 10.25116/kozelitesek 2019.3-4.4>
- [10.] Kiss, I. (2015). Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok. *Életpálya Tanácsadás*, VII, 38–50.
- [11.] Kiss, J. (1999). Szociális munkás szakos hallgatók munkaérték preferenciáinak nemzetközi összehasonlítás. In *In.: Lukácskó Zsolt – Fónai Mihály – Fábrián Gergely eds. „Peremvidék”. Szociális kutatások Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. Nyíregyháza, Salgótarján: DOTE Egészségügyi Fiskolai Kar- Salgótarjáni Népjóléti Képzési Központ: (pp. 251 – 277).*
- [12.] Kócuti, T. (2021). Hallgatói munkaérték-preferenciák a digitális oktatási formák bevezetésének fázisában. In L. Balázs (Ed.), *Digitális kommunikáció és tudatosság* (pp. 65–77). Hungarovox Kiadó.
- [13.] Kun A.I. (2013). Oktatási jelzés és szűrés a munkaerőpiacon – az empirikus vizsgálatok tanulságai. *Competition (1588-9645): 12 2 pp 39-60*
- [14.] Libicki, É., & Rusinné, F. A. (2020). A szubjektív egészségi állapot kutatási hátterének többszintű megközelítése a társadalmi egyenlőtlenségek tükrében. *Acta Medicinae et Sociologica*, 11(31), 13–25.
- [15.] Maloni, M., Hiatt, M. S., & Campbell, S. (2019). Understanding the work values of Gen Z business students. *International Journal of Management Education*, 17(3), 100320. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100320>
- [16.] Mérei, F., & Szakács, F. (1988). *Pszichodiagnosztikai Vademecum. I. Explorációs és biográfiai módszerek, tünetbecslő skálák, kérdőívek. 2. rész.* Tankönyvkiadó.
- [17.] Mező, K. & Mór M. (2021) Életpálya-tervezés sajátos nevelési igényű fiatalok esetében. *Különleges Bánásmód*, 7. (4). 21-30. DOI 10.18458/KB.2021.4.21
- [18.] Mór, M. & Bene, Á (2018) Generational Challenges in Organisations *Tudásmenedzsment.* - 19 : 1 (2018), p. 15-23.

- [19.] Pálosi, R. & Rusinné F.A. (2017) A tanulási motivációk és a munkaerő-piaci elvárások összefüggései. Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/4. szám, 51–63. DOI 10.18458/KB.2017.4.51
- [20.] Ployhart, R. E. & Vandenberg, R. J. (2009). Longitudinal Research: The Theory, Design, and Analysis of Change. *Journal of Management*, Vol. 36. No. 1. 94–120. o. <https://doi.org/10.1177/0149206309352110>
- [21.] Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology*, 48(1), 49–71. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x>
- [22.] Saldana, J. (2003). Longitudinal Qualitative Research. Altamira Press, Oxford, UK.
- [23.] Sung, Y. T., Chang, Y. T. Y., Cheng, T. Y., & Tien, H. L. S. (2019). Development and validation of a work values scale for assessing high school students: A mixed methods approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 526–543. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000408>
- [24.] Super, D. E. (1962). The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 46(4), 231–239. <https://doi.org/10.1037/H0040109>
- [25.] Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- [26.] Szabó, H., Orosz, H., & Kiss, J. (2013). *Munkaérték preferenciák és az azokat befolyásoló szociális tényezők összehasonlító vizsgálata a Debreceni Egyetem Egészségügyi Főiskola és a kolozsvári Babeş-Bolyai Tudományegyetem hallgatói körében.*
- [27.] Szilágyi, K. (1987). Super-féle munkaérték kérdőív. In *Szociálpszichológiai módszerek. Munkalélektani Koordinációs Tanács – MPT Munkalélektani Szekció* (pp. 83 – 127).
- [28.] Wong, S. W., & Yuen, M. (2015). Super's work values inventory: Issues of subtest internal consistency using a sample of chinese university students in Hong Kong. *Journal of Employment Counseling*, 52(1), 29–35. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2015.00054.x>
- [29.] Yang, J., Yu, C. S., & Wu, J. (2018). Work values across generations in China. *Chinese Management Studies*, 12(3), 486–505. <https://doi.org/10.1108/CMS-12-2017-0357>
- [30.] DETEP (2024). <https://detep.unideb.hu/tortenet>, letöltés dátuma: 2024.03.11