

**A Debreceni Egyetem gazdaságtudományi alapképzésén tanuló hallgatók
etikai attitűdjei a munkahelyi viselkedés tekintetében**
**The ethical attitudes of students enrolled in the undergraduate
economics program at the University of Debrecen regarding workplace
behaviour**

VÁMOSI K.¹, BARIZSNÉ HADHÁZI E.²

¹Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet of,
vamosi.kira@econ.unideb.hu

²Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet University
barizsne.hadhazi.edit@econ.unideb.hu

Absztrakt

A tanulmány célja, hogy feltárja a Debreceni Egyetem gazdaságtudományi alapképzésén tanuló hallgatók etikai attitűdjeit a munkahelyi viselkedés tekintetében, egy kelet-magyarországi felsőoktatási közeg intézményi kontextusában. A kutatás szekunder és primer adatgyűjtésre épült; utóbbi keretében egy 174 főt számláló online kérdőíves mintán végeztünk kvantitatív vizsgálatot. A kérdőív a szocio-demográfiai háttér, az etikai és etikátlan cselekedetek megítélése, valamint az etikus viselkedést és munkahelyi környezetet befolyásoló tényezők azonosítását célozta. Az SPSS programmal végzett statisztikai elemzések során leíró statisztikák mellett független mintás t-próbát és keresztábra-elemzést is alkalmaztunk. Az eredmények szignifikáns nemi különbségekre világítottak rá az etikai attitűdökben, különösen az etikátlan cselekedetek megítélésében. A válaszadók szerint a tisztelet, a lelkiismeret és a neveltetés az etikus viselkedés legfontosabb motivátorai, míg a leggyakrabban említett etikátlan munkahelyi viselkedés a lopás, a tiszteletlenség és a hazugság volt. A válaszok alapján az etikus környezet legfőbb eleme a kölcsönös tisztelet, míg az etikátlan közeg leginkább a megbecsülés és őszinteség hiányával jellemezhető. A kutatás hozzájárul a fiatal felnőttek etikai érzékenységének mélyebb megértéséhez a Debreceni Egyetem hallgatói populációján keresztül, és megalapozza olyan további vizsgálatok szükségességét, amelyek a regionális sajátosságokat részletesebb háttérváltozók – például lakóhely vagy ország szerinti bontás – bevonásával elemzik, lehetőséget teremtve a régióon belüli (pl. Debrecen–vidék, magyar–külföldi) összehasonlításokra.

Kulcsszavak: etikai attitűd, munkahelyi viselkedés, egyetemi hallgatók

Abstract

The aim of this study is to explore the ethical attitudes of students enrolled in the undergraduate economics program at the University of Debrecen with regard to workplace behaviour, within the institutional context of a higher education environment in Eastern Hungary. The research is based on

¹ ORCID azonosító: 0009-0007-4713-1680

² ORCID azonosító: 0000-0001-5986-5998



both secondary and primary data collection; the latter involved a quantitative analysis conducted through an online questionnaire completed by a sample of 174 respondents. The questionnaire focused on socio-demographic background, the evaluation of ethical and unethical actions, and the identification of factors influencing ethical behaviour and the workplace environment. Statistical analyses were carried out using SPSS software, including descriptive statistics, independent samples t-tests, and cross-tabulation analysis. The results revealed significant gender differences in ethical attitudes, particularly in the assessment of unethical behaviours. According to the respondents, respect, conscience, and upbringing are the most important motivators of ethical behaviour, while the most frequently mentioned unethical workplace behaviours were theft, disrespect, and lying. The findings indicate that the key element of an ethical workplace environment is mutual respect, whereas an unethical environment is primarily characterized by a lack of appreciation and honesty. This research contributes to a deeper understanding of ethical sensitivity among young adults through the student population of the University of Debrecen and provides a foundation for further studies that incorporate more detailed background variables—such as place of residence or country of origin—to examine regional characteristics and enable intra-regional comparisons (e.g., Debrecen vs. rural areas, domestic vs. international students).

Keywords: ethical attitude, workplace behaviour, university students

JEL Kód: A22, I23, J24, J81

Bevezetés

Az etikai viselkedés és az etikai attitűdök kutatása napjainkban kiemelt jelentőséggel bír, különösen a munkahelyi környezetben. A gazdasági és társadalmi változások, a digitalizáció és a globalizáció következtében a munka világában egyre több etikai dilemma és értékkonfliktus jelenik meg, amelyek kezelése nemcsak a szervezeti kultúra, hanem az egyének erkölcsi hozzáállásának kérdése is. Különösen fontos kérdés, hogy a fiatal generáció, mint jövőbeli munkavállalói réteg, milyen attitűdöket képvisel az etikus és etikátlan munkahelyi magatartással kapcsolatban.

A gazdaságtudományi képzésben részt vevő hallgatók később döntéshozóként, vezetőként vagy beosztottként szembesülhetnek olyan helyzetekkel, amelyek során mérlegelniük kell az etikai szempontokat is. Ezért szükséges feltárni, hogy milyen tényezők befolyásolják az etikai attitűdjeiket, hogyan értelmezik az etikusság fogalmát, és milyen szituációkban mutatnak hajlandóságot az erkölcsi normáktól való eltérésre.

A jelen tanulmány célja, hogy feltérképezze a Debreceni Egyetem gazdaságtudományi alapképzésén tanuló hallgatók munkahelyi viselkedésre vonatkozó etikai attitűdjeit. A kutatás kvantitatív módszerrel, online kérdőíves adatfelvétellel valósult meg, amelyben a résztvevők többek között az etikus és etikátlan cselekedetek megítéléséről, az etikai motivációkról, valamint az etikus és etikátlan munkahelyi környezetről alkotott véleményükről nyilatkoztak. A vizsgálat célja nem csupán az attitűdök feltárása, hanem azok összefüggéseinek vizsgálata is olyan háttérváltozók mentén, mint a nem, a jövedelmi helyzet vagy a munkavégzés. A szakirodalom alapján a következő kutatási hipotéziseket fogalmaztuk meg, amelyeket empirikus úton is teszteltünk:

- H1: A női hallgatók érzékenyebbek az etikátlan munkahelyi viselkedési formák megítélésére, mint a férfi hallgatók.
- H2: A női hallgatók inkább etikusnak tartják magukat, mint a férfi hallgatók.
- H3: A hallgatók által érzékelt családi jövedelmi háttér befolyásolja azt, hogy szerintük a férfiak vagy a nők etikusabbak a munkahelyen.
- H4: A női hallgatók nagyobb hajlandóságot mutatnak etikátlan munkahelyi viselkedés jelentésére, mint a férfi hallgatók.

1. Szakirodalmi áttekintés

A munkahelyi etika és az ahhoz kapcsolódó attitűdök kutatása az utóbbi években egyre nagyobb figyelmet kapott, különösen a gazdasági, társadalomtudományi és humán erőforrás menedzsment területén. Az etika általában az emberi viselkedés helyes és helytelen voltát vizsgáló filozófiai terület; magában foglalja azokat az elveket és értékeket, amelyek alapján megítéljük a tettek erkölcsi helyességét (Brown & Treviño, 2006). Az etikai attitűd fogalma az egyén erkölcsi érzékenységét, normakövetési hajlandóságát és az etikai dilemmákban való állásfoglalási mintázatát öleli fel (Rest, 1986). A munkahelyi etika pedig olyan elvárásrendszer takar, amely normatív módon szabályozza a szervezetben belüli magatartásokat – ezek közé tartozik a tisztesség, őszinteség, megbízhatóság, felelősségvállalás, valamint a kollégákkal és ügyfelekkel szembeni tiszteletteljes bánásmód (Treviño et al., 2006). Különösen fontos a hallgatói populáció etikai attitűdjeinek vizsgálata, hiszen ők a jövő munkavállalói, döntéshozói, és az egyetemi képzés időszaka kulcsszerepet játszik etikai nézeteik formálásában (Kopeck et al., 2023; Barizsné Hadházi et al., 2023).

Magyar nyelven eddig viszonylag kevés, nemzetközi szinten azonban jóval több empirikus kutatás érhető el a témában. Ezen kutatások azt vizsgálják, hogy a fiatalok – különösen az üzleti képzésben résztvevők – mely magatartásformákat tartanak etikusnak vagy etikátlannak, és mennyire szigorúan ítélnék meg bizonyos szituációkat. A hallgatók etikai attitűdjeit vizsgáló empirikus kutatások kimutatták, hogy a fiatal felnőttek értékorientációja nem homogén (Barizsné Hadházi – Kiss, 2016). Phau és Kea (2007) összehasonlító vizsgálatában ausztrál, hongkongi és szingapúri egyetemisták etikai attitűdjeit hasonlították össze különféle munkaszituációkra vonatkozóan. Megállapították, hogy a kulturális háttér, az oktatási rendszer és a társadalmi elvárások befolyásolják az etikusság megítélését. Magyarországon Csepeli és Somlai (1977) kutatásai arra mutattak rá, hogy a hallgatók etikai érzékenysége szoros összefüggést mutat a neveltetéssel, valamint az egyetemen szerzett tapasztalatokkal. Hasonlóan, Kaya és Boz (2023) török hallgatók körében végzett vizsgálatai szerint az etikaoktatás hatással van az etikai érzékenységre, ám a gyakorlati helyzetek megítélése során ez a hatás nem mindig egyértelműen érzékelhető.

Az etikai érzékenység („moral sensitivity”) azt a képességet jelöli, hogy valaki felismerje, ha egy adott helyzet etikai természetű – azaz hogy döntésének morális következményei vannak (Rest, 1986). Az észlelt etika („perceived ethics”) viszont inkább a társadalmi normák és elvárások szerinti értelmezését tükrözi egy adott cselekedetnek (Amelia et al., 2020). Ez a különbség magyarázza azt, hogy míg sok hallgató felismeri az etikátlan helyzeteket, nem mindenki tekinti ezeket személyesen relevánsnak vagy problémásnak (Ozbek et al., 2015). A percepciók és tényleges viselkedések közti szakadékot a gyakorlati tapasztalat, valamint a szankciók és következmények súlya is formálhatja.

Számos tényező befolyásolja a fiatalok etikai megítélését. A családi neveltetés, a szülők normái, az iskolai környezet és a kortársak hatása mind meghatározó jelentőségű (Giang, 2024; Lantos, 2002). A társadalmi norma – vagyis a közösség által elvárt viselkedési szabályrendszer – különösen erős befolyással bír, ha az egyén nem rendelkezik stabil belső értékrenddel (Bicchieri et al., 2023). Emellett fontos megemlíteni a digitális tér hatását is, amely új erkölcsi dilemmákat vet fel: például az online munka, a hibrid munkavégzés és a közösségi média használata területén (Barizsné Hadházi et al., 2023).

Az etikus és etikátlan viselkedés megítélése a fiatalok körében nem egységes. Egyes viselkedésformák – például a lopás vagy a hazugság – univerzálisan elítéltnak számítanak, míg más helyzetek – például egy kolléga kisegítése szabályszegéssel – morálisan ambivalens megítélés alá esnek (Phau – Kea, 2007; Treviño et al., 2006). Ezeket a szürke zónákat az jellemzi, hogy a cselekedet nem feltétlenül ütközik jogszabályba vagy belső szabályzatba, de erkölcsi szempontból megkérdőjelezhető. Ilyen például a munkaidő alatti személyes ügyintézés vagy céges eszközök magáncélra történő használata. Az ilyen esetek etikai megítélése sokszor függ a kontextustól és az érintettek szándékától is (Anteby, 2008).

A jelentési hajlandóság – vagyis az etikátlan viselkedések bejelentése – különösen kényes erkölcsi dilemmát jelent a fiatalok számára. Kutatások kimutatták, hogy a bejelentést sokan árulásként, lojalitássértésként értékelik, még akkor is, ha a viselkedés egyébként nyilvánvalóan etikátlan és a jelentésre való hajlandóságot befolyásolja a szervezet kultúrája, a lehetséges szankciók, a kapcsolati tőke, valamint az adott szituáció erkölcsi súlya (Uys, 2008; Pacilli, 2023).

A nemek közötti különbségek az etikai attitűdökben régóta vizsgálat tárgyát képezik. *Gilligan (1982)* elmélete szerint a nők erkölcsi döntéseik során inkább a gondoskodás, empátia és kapcsolati szempontokat mérlegelik, míg a férfiak hajlamosabbak igazságosság-alapú logikát alkalmazni. Empirikus vizsgálatok (*Smith – Oakley, 1997; Barizsné Hadházi et al., 2023*) alátámasztották, hogy a nők általában érzékenyebbek az etikátlanság észlelésére, míg a férfiak inkább hajlamosak elfogadni a „helyzeti etikátlanságot”, különösen, ha az érdekérvényesítést szolgálja. A „self-other” percepciók terén is megjelenik különbség: a nők hajlamosabbak saját magukat etikusabbnak tartani, míg a férfiak másokat is hasonlóképp értékelnek (*Narsa et al., 2020*).

A szocio-demográfiai tényezők – különösen a szülők iskolai végzettsége, a család jövedelmi helyzete és a tanulmányok melletti munkavállalás – egyaránt befolyásolják az etikai attitűdöket. Kutatások szerint a magasabb jövedelmű és iskolázottabb családi háttérből származó hallgatók körében nagyobb az etikus viselkedés normája (*Kalia – Kumar, 2015; Yu et al., 2017*). A munka melletti tanulás gyakran fejleszti a fiatalok felelősségérzetét, mivel valós munkaszituációkban szembesülnek erkölcsi kérdésekkel, amelyek gyakorlati döntést igényelnek (*Giang, 2024*). A regionális különbségek is megjelennek az etikai attitűdök terén. A budapesti és nagyobb egyetemi városok hallgatói jellemzően nyitottabbak, pluralistább értékrenddel rendelkeznek, míg a vidéki felsőoktatási intézmények hallgatói gyakran tradicionálisabb nézeteket vallanak, különösen az etikátlan viselkedések elítélésében (*Barizsné Hadházi et al., 2023*). Éppen ezért kiemelt figyelmet érdemel a felsőoktatási környezet, mint etikai attitűdformáló tényező. A gazdaságtudományi képzésekben részt vevő hallgatók számára különösen fontos az üzleti etika, mivel a jövőben olyan pozíciókat tölthetnek be, ahol morális döntéseket kell hozniuk szervezeti szinten (*Kopec et al., 2023*). Az oktatási intézmények szerepe kettős: egyrészt formális tananyagok révén közvetítik az etikai normákat, másrészt rejtett tantervként működik az oktatók viselkedése, az intézmény morális klímája, valamint a hallgatói közösség értékrendje (*Beach, 1992*).

A felsőoktatásban tanuló hallgatók etikai attitűdjeit befolyásoló tényezők összetettek, és az egyéni, társadalmi, kulturális, valamint intézményi hatások együttese alakítja az erkölcsi ítéletalkotást. A nemek közötti különbségek, a szocio-demográfiai háttér és az egyetemi közeg mind fontos kutatási irányokat jelölnek ki, különösen a hazai kontextusban, ahol a longitudinális kutatások és kvalitatív mélyinterjúk még hiányosak.

2. Anyag és módszer

A kutatást szekunder adatgyűjtéssel kezdtük. A szekunder kutatás olyan információgyűjtési módszer, amely már meglévő, mások által korábban összegyűjtött és publikált adatok elemzésén alapul. Ezek az adatok tudományos cikkek, statisztikai jelentések, kormányzati vagy piackutatási anyagok, amelyek értékes háttérinformációt nyújtanak egy adott témában (*Babbie, 2017*).

Primer kutatást a kutatási témában egyaránt folytattunk, amely egy kvantitatív kutatás módszer segítségével valósult meg, egy online kérdőíves megkérdezés formájában. A kutatás során egy több kérdésekből álló online kérdőív került összeállításra, megszerkesztésre, majd pedig megosztásra a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar hallgatóinak körében. Az adatok begyűjtésére 2024-ben szeptembertől novemberig került sor, majd a kutatás során összegyűjtött minta elemszáma elérte az N=174 főt. A primer kutatás során alkalmazott kérdőív felépítése több részből állt. A kérdőív első részében a válaszadóknak szocio-demográfiai kérdésekre kellett választ adniuk, többek között, olyan kérdésekre, minthogy jelenleg dolgoznak vagy sem, mi a válaszadók neme, milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek a szülők, milyennek ítélik meg családjuk jövedelmi helyzetét. A második részében a válaszadóknak 21 állítást kellett értékelniük aszerint, hogy mennyire tartják azokat etikusnak vagy etikátlannak. Az állítások értékelése egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán történt, ahol az 1-es azt jelentette, hogy egyáltalán nem tartják a kijelentést etikusnak, addig az 5-ös azt, hogy teljes mértékben etikusnak tartják. Szintén ezen részében a kérdőívnek a megkérdezetteknek további 12 állítást kellett értékelniük az alapján, hogy mennyire értenek azokkal egyet. A 12 állítás értékelése hasonlóan egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálás történt, ahol az 1-es azt jelentette, hogy egyáltalán nem értenek egyet az adott állítással, míg az 5-ös, hogy teljes mértékben egyet értenek azzal. A kérdőív harmadik részében a válaszadók saját véleményére voltunk kíváncsiak. Arra kértük a válaszadókat, hogy indokolják meg, hogy mi motiválja őket az etikus viselkedés betartására, milyen tényezők hatására lennének hajlandóak etikátlan magatartást tanúsítani a munkahelyen, melyek azok a

viselkedési formák, amelyek a legkevésbé etikusak, valamint mik azok a tényezők, amelyek egy munkahelyi környezetet etikussá és etikátlanná tesznek. A kérdőív végén azt vizsgáltuk, hogy a válaszadók szerint melyik nem követ el etikátlanabb munkahelyi viselkedést. Végül megkérdezésre került a válaszadók körében az is, hogy mennyire tartják magukat és mennyire tartanak másokat etikusnak, amelynek értékelése hasonlóan egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálás történt (1: egyáltalán nem tartom etikusnak; 5: teljes mértékben etikusnak tartom).

A kérdőíves kutatás során kapott adatok az SPSS program segítségével kerültek kiértékelésre. A kapott adatokból egyszerű leíró statisztikát számoltunk (gyakoriságot, átlagértéket, szórásértéket és relatív szórásértéket), majd az egyes változók kapcsolatát a szocio-demográfiai jellemzőkkel keresztábrák-elemzés és független mintás t-próba segítségével vizsgáltuk meg.

Az 1. táblázatban a válaszadók fontosabbnak tartott demográfiai jellemzői kerülnek bemutatásra. A kérdőíves kutatásban részt vett válaszadók kétharmada férfi (66,1%), míg egyharmada nő (33,9%) volt. A válaszadók többsége – több mint egyharmada (39,7%) – úgy nyilatkozott, hogy szüleik legmagasabb iskolai végzettsége egyetemi vagy főiskolai diploma, ennél kicsit alacsonyabb azok aránya, akiknek a szülei gimnáziumi (29,3%) és szakközép (29,9%) végzettséggel rendelkezik. A megkérdezettek többsége úgy ítélte meg családjá jövedelmi helyzetét, hogy az közepes jövedelemmel rendelkezik (kényelmesen meg tudja engedni magának az alapvető szükségleteket) (81,6%), továbbá megállapítható, hogy a válaszadók kevesebb mint a fele (45,4%) dolgozik tanulmányai mellett. Fontos megjegyezni, hogy nem reprezentatív a kutatás, így az elemzésből általános következtetéseket nem vonhatunk le, a kutatás inkább feltáró jellegű.

1. táblázat: A megkérdezettek megoszlása demográfiai ismérvek alapján (N=174)

Table1: The distribution of respondents based on demographic characteristics (N=174)

A megkérdezettek megoszlása nemek szerint	Fő	%
Férfi	115	66,1
Nő	59	33,9
A megkérdezettek megoszlása a szülők legmagasabb végzettsége alapján	Fő	%
8 általános	2	1,1
Szakközépiskola/Szaktanulmányképző/Szakiskola	52	29,9
Gimnázium	51	29,3
Egyetem/Főiskola	69	39,7
A megkérdezettek megoszlása családjuk jövedelmi helyzete alapján	Fő	%
Alacsony jövedelmi helyzet	9	5,2
Közepes jövedelmi helyzet	142	81,6
Magas jövedelmi helyzet	23	13,2
A megkérdezettek megoszlása aszerint, hogy jelenleg dolgoznak vagy nem	Fő	%
Igen	79	45,4
Nem	95	54,6

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves megkérdezés alapján (2024)

3. Eredmények

Az alábbi fejezetben a kérdőíves kutatás legfontosabb eredményei kerülnek bemutatásra. Háttérváltozók szerinti eltéréseket vizsgálva t-próba segítségével megállapítható, hogy 8 állítás vonatkozásában szignifikáns eltérés van a nemek tekintetében. A 2. táblázatban feltüntetett állítások többsége esetén megjegyezhető, hogy a női válaszadók 7 esetben kevésbé etikusnak ítélték meg az adott állításokat a férfi válaszadókhoz képest, így a 3. sorszámú (Átlag: Férfi=2,30; Nő=1,83), a 6. sorszámú (Átlag: Férfi=2,07; Nő=1,69), a 8. sorszámú (Átlag: Férfi=3,21; Nő=2,75), a 9. sorszámú (Átlag: Férfi=3,24; Nő=2,92), a 17. sorszámú (Átlag: Férfi=1,37; Nő=1,19), a 20. sorszámú (Átlag: Férfi=1,87; Nő=1,56) és a 21. sorszámú (Átlag: Férfi=1,25; Nő=1,03) állítások kapcsán. A 2. sorszámú állítást a női válaszadók a férfi válaszadókhoz képest etikusabbnak ítélték meg (Átlag: Férfi=3,24; Nő=3,68).

2. táblázat: Munkahelyi cselekedetek megítélése a nemek tekintetében (N=174)
Table2: Perceptions of workplace actions in terms of gender (N=174)

Sorszám	Állítások	Értékek	Férfi	Nő
2.	Jelenteni egy kolléga etikátlan magatartását. (t= -2,554; df=172; p=0,012)	Átlagérték	3,24	3,68
		Szórás	1,097	0,990
		Relatív szórás	33,82	26,93
3.	Felkészületlenül menni egy munkahelyi megbeszélésre. (t=2,705; df=172; p=0,008)	Átlagérték	2,30	1,83
		Szórás	1,131	0,950
		Relatív szórás	49,29	51,88
6.	Munkavégzés során megszerzett információk kiadása másoknak. (t=2,354; df=172; p=0,020)	Átlagérték	2,07	1,69
		Szórás	1,066	0,836
		Relatív szórás	51,49	49,31
8.	Kedvezményes bánásmód biztosítása a családnak/barátoknak. (t=2,436; df=172 p=0,016)	Átlagérték	3,21	2,75
		Szórás	1,203	1,154
		Relatív szórás	37,49	42,01
9.	Irodaszerek használata személyes célra. (t=2,051; df=172 p=0,042)	Átlagérték	3,24	2,92
		Szórás	1,022	0,952
		Relatív szórás	31,52	32,66
17.	A felmerülő költségek elszámolása úgy, hogy az eltér a tényleges összegtől. (t=1,964; df=170,17; p=0,051)	Átlagérték	1,37	1,19
		Szórás	0,765	0,434
		Relatív szórás	56,01	36,62
20.	Áruk/berendezések nyereségszerzés céljából történő viszonteladása. (t=2,098; df=150,68 p=0,038)	Átlagérték	1,87	1,56
		Szórás	1,104	0,815
		Relatív szórás	59,07	52,28
21.	Pénzt lopni a cégtől. (t=2,964; df=138,36; p=0,004)	Átlagérték	1,25	1,03
		Szórás	0,747	0,183
		Relatív szórás	59,69	17,65

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves megkérdezés alapján (2024)

Szintén t-próba alapján láthatjuk, hogy szignifikáns összefüggés van aközött, hogy a válaszadók mennyire tartják magukat, illetve mennyire tartanak másokat etikusnak a nemek szerinti megoszlás tekintetében. A 3. táblázat eredményei alapján megállapíthatjuk egyrészt, hogy a női válaszadók a férfi válaszadókhoz képest inkább etikusabbnak tartják magukat (Átlagérték: Férfi=4,08; Nő=4,25), másfelől a férfi válaszadók a női válaszadókhoz képest másokat inkább etikusabbnak tartanak (Átlag: Férfi=3,30; Nő=3,03).

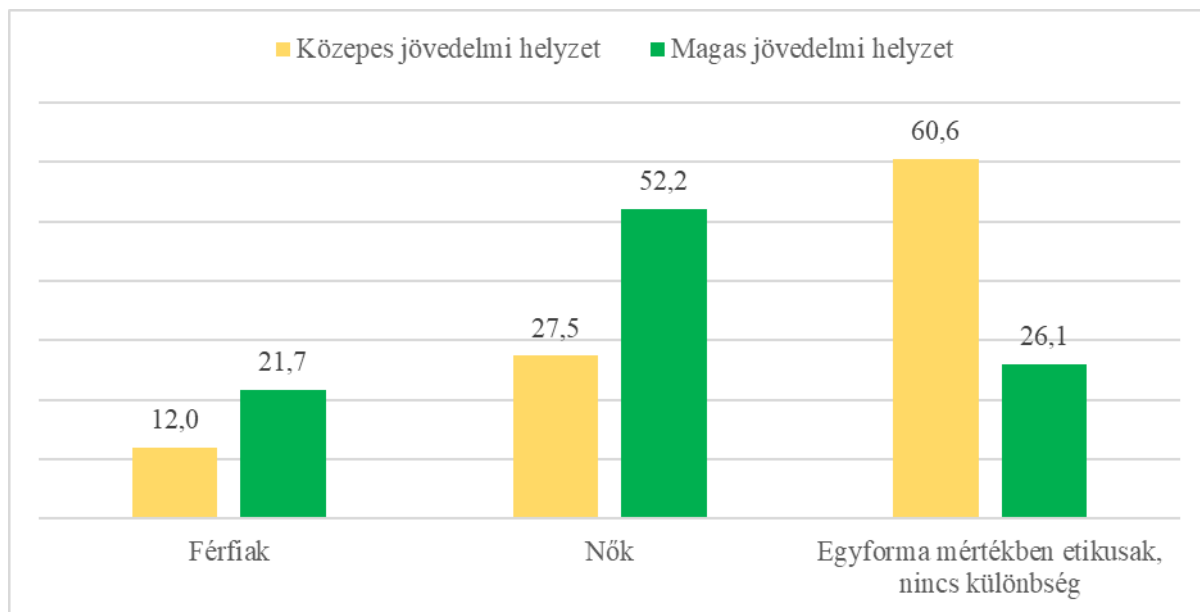
3. táblázat: Az etikus magatartás megítélése a nemek tekintetében (N=174)

Table3: The perception of ethical behaviour in terms of gender (N=174)

Kérdés	Értékek	Férfi	Nő
Összességében mennyire tartja magát etikusnak? (t= -2,219; df=107,05; p=0,029)	Átlagérték	4,08	4,25
	Szórás	0,462	0,512
	Relatív szórás	11,32	12,03
Összességében mennyire tart másokat etikusnak? (t=2,360; df=127,63; p=0,020)	Átlagérték	3,30	3,03
	Szórás	0,737	0,669
	Relatív szórás	22,37	22,04

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves megkérdezés alapján (2024)

További háttérváltozók szerinti eltéréseket vizsgálva keresztábla-elemzés által megállapítható, hogy szignifikáns eltérés van az etikus munkahelyi viselkedés és a válaszadók által megítélt jövedelmi helyzet között ($\chi^2=9,546$; df=2; p=0,008; Cramer V=0,241). Az 1. ábrán feltüntetett eredmények alapján láthatjuk, hogy azok a válaszadók, akik családjuk jövedelmi helyzetét közepesnek ítélték meg, úgy gondolják, hogy a férfiak és a nők egyforma mértékben etikusak és nincs különbség a munkahelyi viselkedés tekintetében (60,6%). Ezzel szemben azon válaszadók, akik családjuk jövedelmi helyzetét magasnak gondolják, szerintük a nők sokkal inkább etikusabb magatartást tanúsítanak a munkahelyen a férfiakhoz képest (52,2%). A szignifikáns eltérés pontos helye meghatározható a korrigált standardizált reziduumok által, vagyis a szignifikáns eltérés helye ott található, ahol korrigált standardizált reziduum értéke 2 vagy annál nagyobb értéket vesz fel. Az elemzés során megállapításra került, hogy a szignifikáns eltérés helye egyrészt azon közepes jövedelmi helyzettel rendelkező válaszadók esetén állapíthat meg, akik úgy gondolják, hogy a férfiak és a nők etikus munkahelyi viselkedése között nincs különbség (60,6%), ugyanis itt a korrigált standardizált reziduum értéke 3,1, tehát ezen válaszadók statisztikailag nagyobb arányban vannak jelen a mintában. Másrészt a szignifikáns eltérés helye azon magas jövedelmi helyzettel rendelkező válaszadók esetén figyelhető meg, akik azon a véleményen osztoznak, hogy a nők a férfiakhoz képest etikusabb magatartást tanúsítanak munkahelyükön (52,2%), ugyanis itt a korrigált standardizált reziduum értéke 2,4, vagyis ezen válaszadók szintén nagyobb arányban vannak jelen. Az eredmények megbízhatósága érdekében azon válaszadók, akik családjuk jövedelmi helyzetét alacsonynak ítélték meg, kizárásra kerültek az elemzés során az alacsony létszámuk miatt.



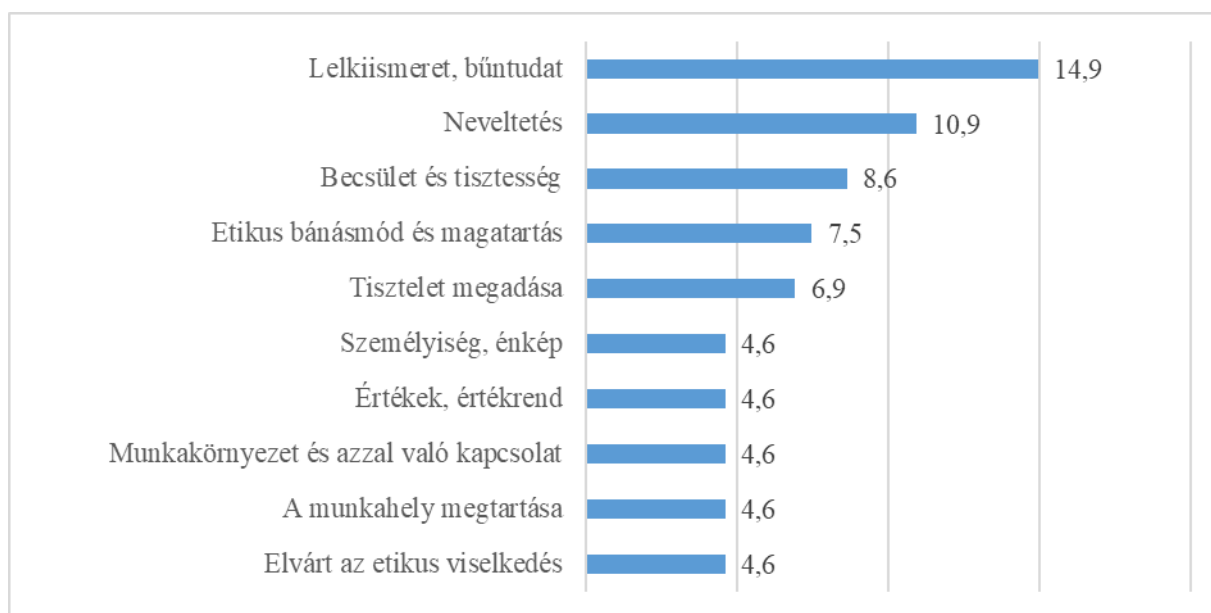
N=165

1. ábra: Az etikus munkahelyi magatartás megoszlása a válaszadók jövedelmi helyzete szerint

Figure1: The distribution of ethical workplace behaviour based on respondents' income levels

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves megkérdezés alapján (2024)

A kutatásban résztvevők vizsgálata során kiderült, hogy melyek azok a főbb befolyásoló tényezők, amelyek leginkább motiválják a megkérdezetteket az etikus viselkedés betartására egy munkahelyi környezetben. Az eredmények során azok a befolyásoló szempontok kerülnek bemutatásra, amelyek közel 5%-ot értek el, valamint a válaszadók egyszerre több – átlagosan 1,3 – tényezőt is megemlítettek. A válaszadók többsége úgy nyilatkozott, hogy a lelkiismeret, büntudat (14,9%), a neveltetés (10,9%), valamint a becsület és a tisztesség (8,6%) azok a szempontok, amelyek leginkább motiválják őket az etikus magatartás tanúsítására. Az etikus bánásmód egymással szemben (7,5%), a tisztesség megadása (6,9%), a személyiség, énkép (4,6%), az értékek (4,6%), a munkakörnyezet (4,6%), a munkahely megtartása (4,6%), valamint azon tény, hogy az etikus viselkedés elvárt (4,6%) hasonlóan befolyásolják megkérdezettek viselkedését (2. ábra).



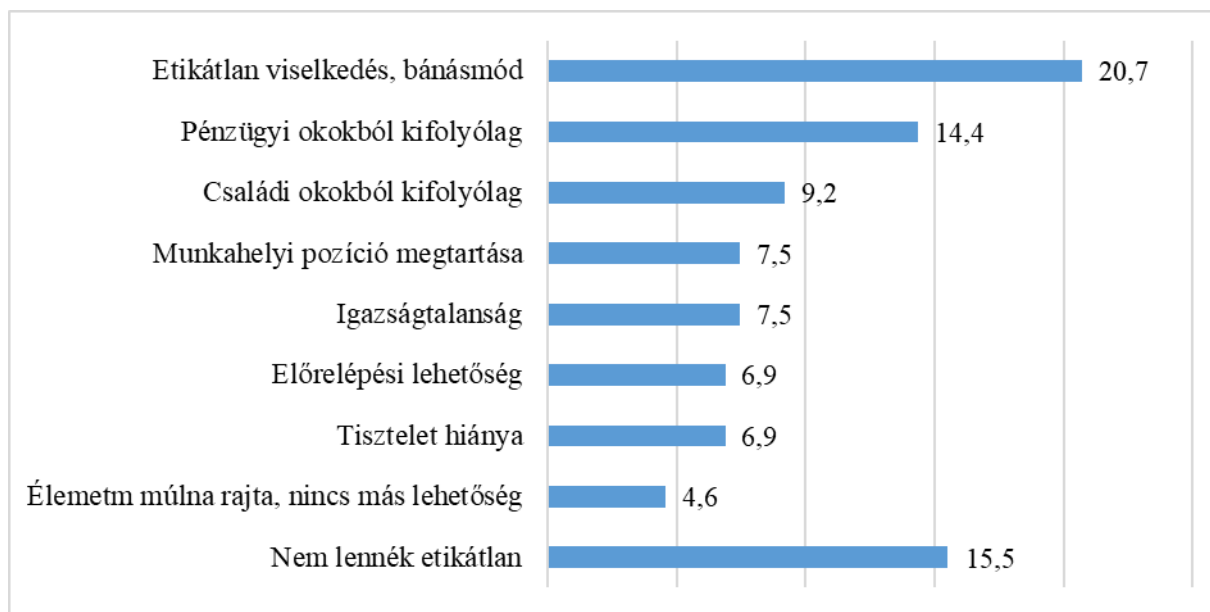
N = 174

2. ábra: Az etikus viselkedés főbb befolyásoló tényezői

Figure2: The main influencing factors of ethical behaviour

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves megkérdezés alapján (2024)

A kutatásban résztvevők körében az is megállapításra került, hogy milyen tényezők hatására lennének hajlandóak etikátlan magatartást tanúsítani egy munkahelyen. Az eredmények során azok a szempontok kerülnek bemutatásra, amelyek közel 5%-ot értek el, valamint a megérkezettek egyszerre több – átlagosan 1,4 – szempontotköz is megemlíttettek. A megkérdezettek 15,5%-a nem lenne etikátlan munkahelyén semmilyen tényező hatására. Ezzel szemben a válaszadók 20,7%-a az etikátlan bánásmód (mások irányából), míg 14,4%-a pénzügyi okokból kifolyólag (például nagyobb fizetés érdekében) tanúsítani etikátlan viselkedést. A különböző családi okok (például a család védelme, szükségletei) (9,2%), a munkahelyi pozíció megtartása (7,5%), az igazságtalanság (7,5%), az előrelépés lehetősége (6,9%), a tisztelet hiánya (6,9), valamint azon tény, hogy a válaszadók életem múlna rajta (4,6%) szintén befolyásolhatja őket etikátlan magatartás tanúsítására (3. ábra).

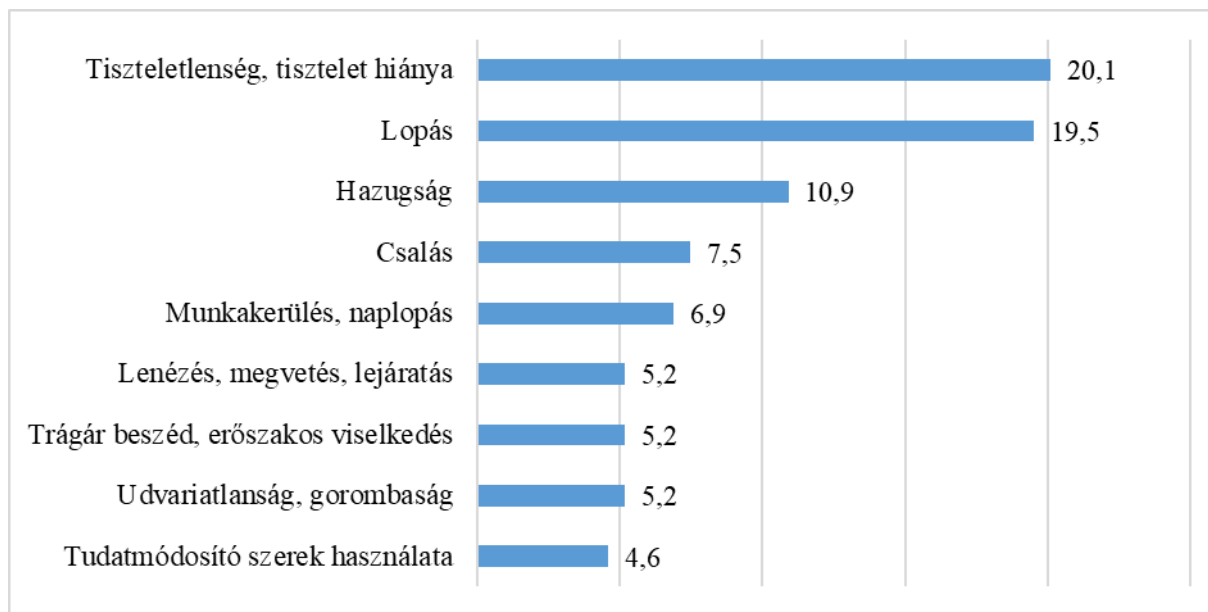


N = 174

3. ábra: Az etikátlan viselkedés főbb befolyásoló tényezői
Figure3: The main influencing factors of unethical behaviour

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves megkérdezés alapján (2024)

A kérdőíves kutatásban megállapításra kerültek azok a munkahelyi viselkedési formák is, amelyek a legkevésbé etikusak a válaszadók véleménye szerint. Az eredmények során azok a tényezők kerülnek bemutatásra, amelyek közel 5%-ot értek el, valamint a megérkezettek egyszerre több – átlagosan 1,2 – tényezőt is megemlíttettek. A válaszadók többsége a tiszteletlenséget, a tisztelet hiányát (20,1%) és a lopást (19,5%) tekintik a legkevésbé etikus viselkedésnek, amelyet elkövethetnek egy munkahelyen. Azonban a hazugság (10,9%), a csalás (7,5%), munkakerülés, naplopás (6,9%), a lenézés, megvetés (5,2%), a trágár beszéd, erőszakos viselkedés (5,2%), az udvariatlanság (5,2%) és a tudatmódosító szerek használata munka közben (például alkohol, különböző drogok) (4,6%) szintén főbb etikátlan viselkedési formáknak tekinthetők a megkérdezettek véleménye szerint (4. ábra).



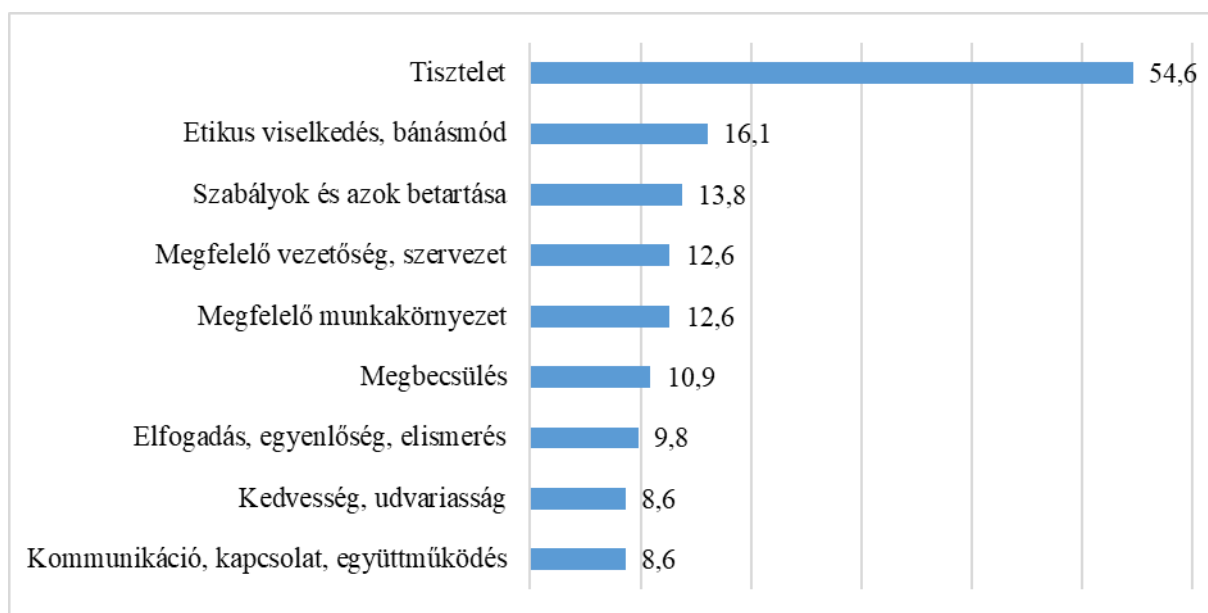
N=174

4. ábra: A legkevésbé etikus munkahelyi viselkedési formák

Figure4: The least ethical forms of workplace behavior

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves megkérdezés alapján (2024)

A kérdőíves kutatásban résztvevők válaszainak vizsgálata után az is kiderült, hogy a válaszadók milyen szempontokat tartanak az etikus munkahelyi környezet tényezőinek. Az eredmények során azok a tényezők kerülnek bemutatásra, amelyek közel 9%-ot értek el, valamint a megérkezettek egyszerre több – átlagosan 2,5 – tényezőt is megemlítettek. A válaszadók több, mint a fele (54,6%) a tiszteletet ítéli meg azon tényezőnek, amely a legfontosabb egy etikus munkahelyi környezetben. Az etikus viselkedés, bánásmód (16,1%), a szabályok (13,8%), a megfelelő vezetőség (12,6%), a megfelelő munkakörnyezet (12,6%), a megbecsülés (10,9%), az elfogadás, egyenlőség, elismerés (9,8%), a kedvesség, udvariasság (8,6%), valamint a megfelelő kommunikáció, kapcsolat és együttműködés (8,6%) hasonlóan fontos tényezőknek bizonyulnak a válaszadók számára, egy etikus munkakörnyezetbe (5. ábra).



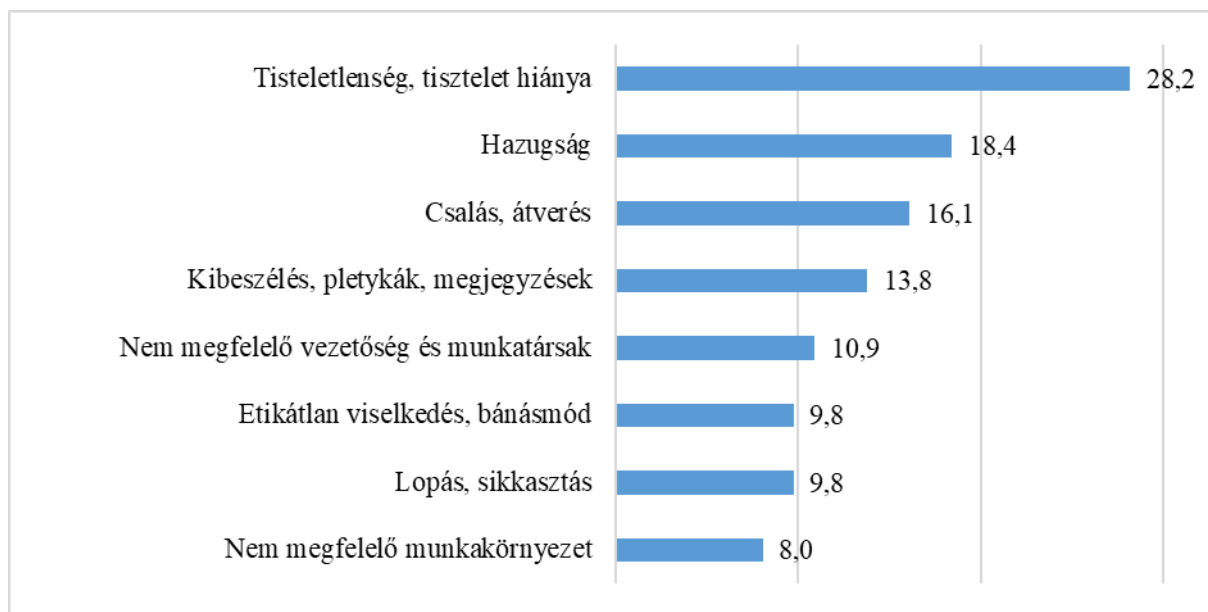
N=174

5. ábra: Az etikus munkahelyi környezet tényezői

Figure5: The factors of an ethical workplace environment

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves megkérdezés alapján (2024)

Végül a kérdőíves kutatásban résztvevők körében az is megállapításra került, hogy a megkérdezettek milyen szempontokat tartanak a legkevésbé etikus munkahelyi környezet tényezőinek. Az eredmények során azok a tényezők kerülnek bemutatásra, amelyek legalább 8%-ot értek el, valamint a megérkezettek egyszerre több – átlagosan 2,5 – tényezőt is megemlítenek. A válaszadók közel egyharmada (28,3%) a tiszteletlenséget, a tisztelet hiányát ítélik meg azon tényezőnek, amely leginkább hozzájárul egy etikátlan munkahelyi környezethez. Azonban a hazugság (18,4%), a csalás, átverés (16,1%), mások kibeszélése, pletykálás, kéretlen megjegyzések (13,8%), a nem megfelelő vezetők és munkatársak (10,9%), az etikátlan viselkedés (9,8%), a lopás, sikkasztás (9,8%), valamint a nem megfelelő munkakörnyezet (például rossz hangulat, igénytelenség) hasonlóan hozzájárul egy etikátlan munkahelyi környezethez (6. ábra).



N=174

6. ábra: Az etikátlan munkahelyi környezet tényezői

Figure6: The factors of an unethical workplace environment

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves megkérdezés alapján (2024)

4. Következtetések és javaslatok

A kutatás eredményei rámutattak arra, hogy a felsőoktatásban tanuló hallgatók etikai attitűdjei komplex, többtényezős rendszerben értelmezhetők, melyben az egyéni meggyőződések, a társadalmi szocializáció, a családi háttér, valamint a tanulmányi és munkahelyi tapasztalatok egyaránt szerepet játszanak. A Debreceni Egyetem gazdaságtudományi hallgatóinak körében végzett vizsgálat képet nyújt arról, hogyan viszonyulnak a fiatalok az etikai normákhoz, milyen viselkedésformákat tekintenek elfogadhatónak, illetve hogyan értékelik saját és mások etikai érzékenységét.

A kutatás során megfogalmazott hipotézisek közül:

- H1 hipotézis (A női hallgatók érzékenyebbek az etikátlan munkahelyi viselkedési formák megítélésére, mint a férfi hallgatók) igazolódott, hiszen a t-próbák alapján több állítás esetében is szignifikáns különbség volt a nemek között, és a nők következetesen szigorúbban ítélték meg az etikátlanságot.
- H2 hipotézis (A női hallgatók inkább etikusnak tartják magukat, mint a férfi hallgatók) szintén igazolódott, mivel a női válaszadók saját etikai megítélésükben magasabb átlagértéket mutattak, mint a férfiak.
- H3 hipotézis (A hallgatók által érzékelt családi jövedelmi háttér befolyásolja azt, hogy szerintük a férfiak vagy a nők etikusabbak a munkahelyen) szintén alátámasztást nyert, mivel keresztábra-elemzés alapján szignifikáns összefüggés mutatkozott a jövedelmi helyzet és az etikusnak vélt nem között.

- H4 hipotézis (A női hallgatók nagyobb hajlandóságot mutatnak etikátlan munkahelyi viselkedés jelentésére, mint a férfi hallgatók) igazolódott, mivel a női válaszadók a férfiaknál magasabb pontszámot adtak az etikátlan magatartás bejelentését támogató állításnak.

Az egyik legszembetűnőbb eredmény tehát a nemek közötti különbségek megléte az etikai attitűdökben. A női válaszadók szignifikánsan érzékenyebben reagálnak az etikátlan viselkedési formákra, mint férfi társaik, és magukat etikusabbnak is tartják. Ez megerősíti a korábbi szakirodalomban (pl. Gilligan, 1982; Barizsné Hadházi et al., 2023) bemutatott tendenciákat, miszerint a női erkölcsi megítélés gyakran empátikusabb és szabálykövetőbb, míg a férfiak inkább pragmatikus, helyzetfüggő megközelítést alkalmaznak. A jövedelmi háttér szintén befolyásolja a válaszadók etikához való viszonyát. A közepes jövedelmi helyzetű hallgatók körében az etikus és etikátlan viselkedések megítélése kiegyensúlyozottabb, míg a magas jövedelmű háttérrel rendelkezők hajlamosabbak a nők etikusabbnak tartására. Ez arra utal, hogy a gazdasági biztonság mértéke hatással lehet az etikai ítéletalkotásra, különösen a nemi sztereotípiák mentén. Az iskolai nevelés, különösen az egyetemi közeg szintén kulcsfontosságú szerepet játszik az attitűdformálásban. A válaszadók többsége az etikus viselkedést olyan tényezőkhez kapcsolja, mint a lelkiismeret, a neveltetés, valamint a kölcsönös tisztelet, ami arra utal, hogy a formális és informális tanulási környezet hosszú távon is képes befolyásolni a munkahelyi viselkedési normákhoz való viszonyt.

Érdekes tanulság, hogy a válaszadók nemcsak az etikus viselkedés motiváló tényezőit tudták megfogalmazni, hanem azokat a körülményeket is, amelyek hatására hajlandók lennének etikátlanul viselkedni. Ezek közül kiemelkedik az, ha mások etikátlanul bánnak velük, a pénzügyi kényszer és a munkahelyi igazságtalanság. Ez arra világít rá, hogy a környezeti és szervezeti tényezők etikai viselkedést befolyásoló ereje nem elhanyagolható: az etikai döntések nem csupán belső értékrend kérdései, hanem nagymértékben függenek a szervezeti kultúrától és az adott helyzet nyomásától is.

Az etikus és etikátlan munkahelyi viselkedési formákra adott válaszok alapján elmondható, hogy a tisztelet és annak hiánya kulcsfontosságú szerepet tölt be a válaszadók szemében. Ez egyértelmű irányt mutat a szervezetek számára is: a munkahelyi tisztelet és megbecsülés normáinak erősítése nemcsak a munkavállalói elégedettséget, hanem az etikai normák betartását is előmozdíthatja.

A kutatás ugyanakkor néhány korláttal is rendelkezik. Egyrészt, a vizsgálat nem reprezentatív, így az eredmények nem általánosíthatók a teljes hallgatói populációra. Másrészt, a kérdőíves megkérdezés – bár nagy elemszámot tett lehetővé – nem ad lehetőséget az etikai dilemmák mélyebb, kvalitatív feltárására, amely egy következő kutatás célja lehetne.

Javaslatok:

- Célszerű lenne az üzleti és gazdasági képzésekben nagyobb hangsúlyt fektetni az etikai kérdések oktatására, nemcsak külön tantárgyak, hanem interdiszciplináris megközelítések formájában is.
- Az oktatás során célszerű lenne több valósághű munkahelyi szituációt feldolgozni, amelyek segítenek a hallgatóknak fejleszteni etikai érzékenységüket és ítéletképességüket.
- Ajánlott lenne időszakos etikai attitűdfelméréseket végezni az egyetemeken, amelyek visszajelzést adnak a rejtett tanterv hatásairól, az oktatási klíma erkölcsi minőségéről.
- A kutatás eredményei alapján hangsúlyos szervezeti feladat a tiszteletkultúra, a becsületesség és az erkölcsi példamutatás intézményi szintű megerősítése.
- A kérdőíves vizsgálatot célszerű lenne kiegészíteni interjúkkal vagy fókuszcsoportos beszélgetésekkel, amelyek mélyebb betekintést nyújtanak az etikai dilemmák mögötti motivációkba és értelmezésekbe.

Összefoglalás

A tanulmány célja az volt, hogy feltárja a fiatal felnőttek, különösen a gazdaságtudományi képzésben részt vevő egyetemi hallgatók munkahelyi etikai attitűdjeit. A kvantitatív kutatás eredményei azt mutatták, hogy az etikai megítélés jelentős mértékben függ a válaszadók nemétől, jövedelmi helyzetétől, valamint egyéni értékrendjüktől. A női hallgatók szignifikánsan érzékenyebbek az

etikátlan viselkedésre, míg a férfiak inkább elfogadóbbak bizonyos „szürkezónás” helyzetekkel kapcsolatban.

A válaszadók szerint az etikus viselkedés legfőbb mozgatórugói a lelkiismeret, a neveltetés és a kölcsönös tisztelet. Ezzel szemben az etikátlan magatartást leggyakrabban külső nyomás, pénzügyi kényszer vagy igazságtalanság váltja ki. A munkahelyi környezet minősége – különösen a vezetői magatartás, az erkölcsi elvárások és az általános légkör – kiemelt szerepet játszik az etikai normák fenntartásában.

A kutatás rávilágított arra, hogy a hallgatók etikai attitűdjei megalapozzák a jövő szervezeti kultúráját, ezért különösen fontos a felsőoktatási intézmények és munkahelyek közös felelősségvállalása az etikai érzékenyítés és attitűdformálás terén.

Irodalomjegyzék

- Anteby, M. (2008). *Moral Gray Zones: Side Productions, Identity, and Regulation in an Aeronautic Plant*. Princeton University Press.
- Amelia, N., Rahmania, T., Dewi, M. S. (2020). Description of ethical perception about corruption measures in youth who have parents with corruption behavior. In *Proceedings of the 1st International Conference on Religion and Mental Health (ICRMH 2019)* (pp. 1–9). European Alliance for Innovation. DOI: 10.4108/eai.18-9-2019.2293463.
- Barizsné Hadházi E, Kiss Zs. (2016). Hallgatók etikai attitűdvizsgálata. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 1(1), pp. 35–44. DOI: 10.21791/IJEMS.2016.1.7
- Barizsné Hadházi E, Filep R, Kőmíves P M, Kun A I, Ujhelyi M, Dajnoki K. (2023). Examination of the Correlation Between Ethical Attitudes and Dark Triad Personality Traits Among University Students. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 16(3), pp. 159–172. DOI: 10.7160/eriesj.2023.160301
- Beach, W. (1992). *Ethical education in American public schools*. Washington, DC: National Education Association
- Bicchieri, C., Muldoon, R., Sontuoso, A. (2023). Social Norms. In E. N. Zalta & U. Nodelman (Eds.), *Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), pp. 595–616. DOI: 10.1016/j.leaqua.2006.10.004
- Csepeli G, Somlai P. (1977). Két értékorientációs vizsgálat a felsőoktatási intézmények végzős hallgatóinak körében. Oktatókutató Intézet.
- Babbie, E. (2017). *Earl Babbie discusses social research*. Sage Knowledge. DOI: 10.4135/9781473999411.
- Giang, T. H. (2024). Students' perceptions of business ethics and accounting ethics education among university students majoring in economics and business. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 2(4), pp. 442–448. DOI: 10.59324/ejtas.2024.2(4).36
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.
- Kaya, A., Boz, İ. (2023). Effects of the Case-Based Learning Approach on the Ethical Sensitivity of Nursing Students: An Experimental Study. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics-Law and History*, 31(1), pp. 60–69. DOI: 10.5336/mdethic.2022-94264
- Kopeck, M., Magnani, M., Ricks, V., Torosyan, R., Basl, J., Miklaucic, N., Muzny, F., Sandler, R., Wilson, C., Wisniewski-Jensen, A., Lundgren, C., Baylon, R., Mills, K., Wells, M. (2023). The effectiveness of embedded values analysis modules in Computer Science education: An empirical study. *Big Data & Society*, 10(1), pp. 1–13. DOI: 10.1177/20539517231176230
- Lantos G. P. (2002). The ethicality of altruistic corporate social responsibility. *Journal of Consumer Marketing*, 19(3), pp. 205–232. DOI: 10.1108/07363760210426049
- Narsa, N. P. D. R. H., Dwiyanti, K. T., Narsa, I. M. (2020). The “holier-than-thou” perception bias of business workers and business students in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(11), pp. 538–555.
- Ozbek, V., Alniacik, Ü., Akkiliç, M. E., Sahin, Ş., Kulahli, A. (2015). The impact of business ethics course on ethical perceptions and intentions of university students. *Journal of Global Strategic Management*, 18(December), pp. 79–88.

- Pacilli, M. G., Giovannelli, I., Spaccatini, F., Pagliaro, S., Brambilla, M., Barreto, M., Sacchi, S. (2023). Heroes or traitors? Perception of whistleblowers depends on the self-relevance of the group being reported. *Group Processes & Intergroup Relations*, 26(7), pp. 1478–1498. DOI: 10.1177/13684302221123923.
- Phau, I., Kea, G. (2007). Attitudes of University Students toward Business Ethics: A Cross-National Investigation of Australia, Singapore and Hong Kong. *Journal of Business Ethics*, 72, pp. 61–75. DOI: 10.1007/s10551-006-9156-8
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in Research and Theory*. Praeger.
- Smith, P. L., Oakley, E. F. (1997). Gender-Related Differences in Ethical and Social Values of Business Students: Implications for Management. *Journal of Business Ethics*, 16, pp. 37–45. DOI: 10.1023/A:1017995530951
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), pp. 951–990. DOI: 10.1177/0149206306294258
- Uys, T. (2008). Rational loyalty and whistleblowing: The South African context. *Current Sociology*, 56(6), pp. 904–921. DOI: 10.1177/0011392108095345.