



KONFERENCIAKÖTET

Conference Proceedings

**Nemzetközi tudományos konferencia
a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából**
International Scientific Conference
on the Occasion of the Hungarian Science Festival

Sopron, 2022. november 3.
3 November 2022, Sopron

**TÁRSADALOM – GAZDASÁG – TERMÉSZET:
SZINERGIÁK A FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉSBN**

SOCIETY – ECONOMY – NATURE: SYNERGIES IN SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Szerkesztők / Editors:

OBÁDOVICS Csilla, RESPERGER Richárd, SZÉLES Zsuzsanna, TÓTH Balázs István

Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából
International Scientific Conference on the Occasion of the Hungarian Science Festival

Sopron, 2022. november 3. / 3 November 2022, Sopron

**TÁRSADALOM – GAZDASÁG – TERMÉSZET:
SZINERGIÁK A FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉSSEN**
SOCIETY – ECONOMY – NATURE:
SYNERGIES IN SUSTAINABLE DEVELOPMENT

KONFERENCIAKÖTET
Conference Proceedings

LEKTORÁLT TANULMÁNYOK / PEER-REVIEWED STUDIES

Szerkesztők / Editors:

OBÁDOVICS Csilla, RESPERGER Richárd, SZÉLES Zsuzsanna, TÓTH Balázs István



SOPRONI EGYETEM KIADÓ

UNIVERSITY OF SOPRON PRESS

SOPRON, 2023

Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából
International Scientific Conference on the Occasion of the Hungarian Science Festival

Sopron, 2022. november 3. / 3 November 2022, Sopron



Felelős kiadó / Executive Publisher: Prof. Dr. FÁBIÁN Attila,
a Soproni Egyetem rektora / Rector of the University of Sopron

Szerkesztők / Editors:

Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla, Dr. RESPERGER Richárd, Prof. Dr. SZÉLES Zsuzsanna,
Dr. habil. TÓTH Balázs István

Lektorok / Reviewers:

Dr. habil. BARANYI Aranka, Dr. BARTÓK István, Dr. BEDNÁRIK Éva,
BAZSÓNÉ dr. BERTALAN Laura, Dr. CZIRÁKI Gábor, Dr. FARAGÓ Beatrix,
Dr. HOSCHEK Mónika, Dr. habil. JANKÓ Ferenc, Dr. habil. KOLOSZÁR László,
Dr. KÓPHÁZI Andrea, Prof. Dr. KULCSÁR László, Dr. NEDELKA Erzsébet, Dr. NÉMETH Nikoletta,
Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla, Dr. habil. PAÁR Dávid, Dr. PALANCSA Attila,
Dr. habil. PAPP-VÁRY Árpád, PAPPNÉ dr. VANCÓS Judit, Dr. habil. PATAKI László,
Dr. PIRGER Tamás, Dr. RESPERGER Richárd, Dr. habil. SZABÓ Zoltán,
Prof. Dr. SZÉLES Zsuzsanna, Dr. SZÓKA Károly, Dr. TAKÁTS Alexandra,
Dr. habil. TÓTH Balázs István

Tördelőszerkesztő / Layout Editor: Dr. RESPERGER Richárd
Segédszerkesztő / Assistant Editor: NEMÉNY Dorka Virág

ISBN 978-963-334-450-7 (pdf)

DOI: [10.35511/978-963-334-450-7](https://doi.org/10.35511/978-963-334-450-7)

Creative Commons licenc: BY-NC-SA 2.5



Nevezd meg! Ne add el! Így add tovább! 2.5 Hungary
Attribution – Non commercial – Share Alike 2.5 HUNGARY

SZERVEZŐK

Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar (SOE LKK),
A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány

A konferencia elnöke: Prof. Dr. Széles Zsuzsanna egyetemi tanár, dékán (SOE LKK)

Tudományos Bizottság:

- elnök: Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla PhD egyetemi tanár, Doktori Iskola-vezető (SOE LKK)
- társelnök: Dr. habil. TÓTH Balázs István PhD egyetemi docens, igazgató (SOE LKK)
- tagok: Prof. Dr. FÁBIÁN Attila PhD egyetemi tanár (SOE LKK), rektor (SOE)
- Prof. Dr. SZÉKELY Csaba DSc professor emeritus (SOE LKK)
- Prof. Dr. KULCSÁR László CSc professor emeritus (SOE LKK)
- Prof. Dr. SZALAY László DSc egyetemi tanár (SOE LKK)
- Prof. Dr. Clemens JÄGER PhD egyetemi tanár, dékán (FOM)
- Prof. Dr. Alfreda ŠAPKAUSKIENĚ PhD egyetemi tanár (VU FEBA)
- Dr. habil. POGÁTSZA Zoltán PhD egyetemi docens (SOE LKK)
- Dr. habil. PAPP-VÁRY Árpád Ferenc PhD tudományos főmunkatárs (SOE LKK)
- Dr. Rudolf KUCHARČÍK PhD egyetemi docens, dékán (EUBA FIR)

Szervező Bizottság:

- elnök: Dr. RESPERGER Richárd PhD adjunktus (SOE LKK)
- tagok: Dr. NEDELKA Erzsébet PhD egyetemi docens, dékánhelyettes (SOE LKK)
- Dr. KERESZTES Gábor PhD egyetemi docens, dékánhelyettes (SOE LKK)
- Dr. habil. Eva JANČÍKOVÁ PhD egyetemi docens (EUBA FIR)
- Dr. habil. KOLOSZÁR László PhD egyetemi docens, intézetigazgató (SOE LKK)
- Dr. HOSCHEK Mónika PhD egyetemi docens, intézetigazgató (SOE LKK)
- PAPPNÉ dr. VANCSÓ Judit PhD egyetemi docens, intézetigazgató (SOE LKK)
- Dr. SZÓKA Károly PhD egyetemi docens (SOE LKK)
- titkár: NEMÉNY Dorka Virág kutatási asszisztens (SOE LKK)

ORGANIZERS

University of Sopron Alexandre Lamfalussy Faculty of Economics (SOE LKK),
For the Higher Education at Sopron Foundation

Conference Chairperson: Prof. Dr. SZÉLES Zsuzsanna PhD Professor, Dean (SOE LKK)

Scientific Committee:

Chair: Prof. Dr. Csilla OBÁDOVICS PhD Professor, Head of Doctoral School (SOE LKK)

Co-Chair: Dr. habil. Balázs István TÓTH PhD Associate Professor, Director (SOE LKK)

Members: Prof. Dr. Attila FÁBIÁN PhD Professor (SOE LKK), Rector (SOE)

Prof. Dr. Csaba SZÉKELY DSc Professor Emeritus (SOE LKK)

Prof. Dr. László KULCSÁR CSc Professor Emeritus (SOE LKK)

Prof. Dr. László SZALAY DSc Professor (SOE LKK)

Prof. Dr. Clemens JÄGER PhD Professor, Dean (FOM)

Prof. Dr. Alfreda ŠAPKAUSKIENĖ PhD Professor (VU FEBA)

Dr. habil. Zoltán POGÁTSA PhD Associate Professor (SOE LKK)

Dr. habil. Árpád Ferenc PAPP-VÁRY PhD Senior Research Fellow (SOE LKK)

Dr. Rudolf KUCHARČÍK PhD Associate Professor, Dean (EUBA FIR)

Organizing Committee:

Chair: Dr. Richárd RESPERGER PhD Assistant Professor (SOE LKK)

Members: Dr. Erzsébet NEDELKA PhD Associate Professor, Vice Dean (SOE LKK)

Dr. Gábor KERESZTES PhD Associate Professor, Vice Dean (SOE LKK)

Dr. habil. Eva JANČÍKOVÁ PhD Associate Professor (EUBA FIR)

Dr. habil. László KOLOSZÁR PhD Associate Professor, Director of Institute (SOE LKK)

Dr. Mónika HOSCHEK PhD Associate Professor, Director of Institute (SOE LKK)

Judit PAPPNÉ VANCSÓ PhD Associate Professor, Director of Institute (SOE LKK)

Dr. Károly SZÓKA PhD Associate Professor (SOE LKK)

Secretary: Dorka Virág NEMÉNY Research Assistant (SOE LKK)

TARTALOMJEGYZÉK / CONTENTS

1. szekció (személyes): Fenntartható gazdálkodás és menedzsment, körforgásos gazdaság Session 1 (personal): Sustainable Economy and Management, Circular Economy

Az ökológiai termelés és termékek piacának változásai a COVID-19 okozta megszorítások alatt

Dr. GYARMATI Gábor 11

Fenntartható fejlődés és körforgásos gazdaság a vállalkozások mindennapi életében

Dr. FEKETE-BERZSENYI Hajnalka – Dr. KOZMA Dorottya Edina –

Dr. MOLNÁRNÉ dr. BARNA Katalin – Prof. Dr. MOLNÁR Tamás 26

Fenntarthatóság a divatiparban (?) – Négy divatipari szervezet CSR jelentésének rövid áttekintése, valamint a fenntarthatóságra törekvés fogyasztók általi észlelésének vizsgálata

VIZI Noémi 39

Épített örökségeink fenntarthatósága a volt szovjet laktanyák újrahasznosításának példáján keresztül

TEVELY Titanilla Virág 52

2a. szekció (személyes): A fenntartható fejlődés globális és regionális vetületei

Session 2a (personal): Global and Regional Aspects of Sustainable Development

A migráció mérésének módszertani nehézségei

RUFF Tamás 65

2b. szekció (személyes): A fenntartható fejlődés globális és regionális vetületei

Session 2b (personal): Global and Regional Aspects of Sustainable Development

Munkaérték preferenciák vizsgálata a szállítási ágazatban

Dr. BALÁZS László – Dr. KŐKUTI Tamás 73

3. szekció (személyes): Turizmus és marketing, fenntartható turizmus

Session 3 (personal): Tourism and Marketing, Sustainable Tourism

Studentifikáció Lágymányoson, avagy az újbudai egyetemek hatása a fenntartható turizmusra

KISS Bence Álmos – PORHAJAS Gábor László 85

Book Consumption Literature – Literature Review on the Subject of the Behavior of Book Consumers

Miklós LÉGRÁDI – Dr. habil. Zoltán SZABÓ 96

Szállodaüzemi intézkedések irányvonalai a fenntarthatóság jegyében

MARTOS János András 114

Sportfogyasztási szempontú elemzés a Sopronban rendezett 2021-es Női Vízilabda Magyar Kupáról <i>CSISZÁR Szabolcs János – Dr. habil. PAÁR Dávid</i>	126
---	-----

4a. szekció (személyes): Pénzügyek, számvitel, fenntartható pénzügyek
Session 4a (personal): Finance, Accounting, Sustainable Finance

A könyvviteli szolgáltatási szakma megítélése. Összehasonlító elemzés a 2020. és 2022. évek felmérése alapján <i>Dr. VERESS Attila – Dr. SIKLÓSI Ágnes – Dr. SISA Krisztina A.</i>	136
--	-----

A KKV-szektor hitelezési tendenciának értékelése MNB adatok alapján <i>MÁRKUS Mónika</i>	147
--	-----

Az ellátási láncok fenntartható pénzügyi adaptációja – rövidtávú fizetési kötelezettségek finanszírozása <i>Dr. CZIRÁKI Gábor – HACKL János</i>	158
---	-----

ESG közzététel vizsgálata nemzetközi háttérű kereskedelmi bankok esetében Magyarországon <i>SIKLÓSI Veronika</i>	172
--	-----

4b. szekció (személyes): Pénzügyek, számvitel, fenntartható pénzügyek
Session 4b (personal): Finance, Accounting, Sustainable Finance

A fenntarthatóság és az osztalékpolitika kapcsolata <i>Dr. KUCSÉBER László Zoltán – Dr. CSOMA Róbert</i>	180
--	-----

Pénzügyi és öngondoskodási ismeretek a magyar középiskolák végzős osztályaiban 2021-ben <i>KOVÁCS Zoltán – TÖRÖNÉ Prof. Dr. DUNAY Anna</i>	188
--	-----

A cégértékelés módszertani kihívásai <i>FÁBIÁNNÉ JÁTÉKOS Judit Ilona</i>	203
--	-----

5. szekció (személyes): Sustainable Economy, Management and Development
Session 5 (personal): Sustainable Economy, Management and Development
(session in English)

The Qualitative Characteristics of Accounting Information: A Literature Review <i>Asma MECHTA – Prof. Dr. Zsuzsanna SZÉLES – Dr. Ágnes SIKLÓSI</i>	219
--	-----

Tourism Development in Indonesia - Surakarta City Role Supporting National Tourism Planning <i>Dr. Rizky Arif NUGROHO – Laura BAZSÓNÉ BERTALAN PhD – Judit PAPPNÉ VANCSÓ PhD</i>	228
--	-----

Green Manufacturing Practices Towards Sustainable Development in the Ready-Made Garments (RMG) Industry of Bangladesh <i>Dr. Md. Sadrul Islam SARKER – K. M. Faridul HASAN – Dr. István BARTÓK</i>	241
--	-----

Drivers and Barriers of GSCM Practices Implementation: Literature Review <i>Khouloud CHALLOUF – Dr. Nikoletta NÉMETH</i>	252
--	-----

6. szekció (személyes): Tourism and Marketing, Sustainable Tourism
Session 6 (personal): Tourism and Marketing, Sustainable Tourism
(session in English)

Impact of COVID-19 Pandemic on Tourism Sector in Vietnam <i>Thi Thuy Sinh TRAN – Dr. Nikoletta NÉMETH – Dr. Thai Thuy PHAM – Nhat Anh NGUYEN</i>	259
--	-----

Tourism in Troubled Times: the Economic and Social Effects of Short- and Expected Long-Term Changes <i>Dr. habil. Tamás SZEMLÉR</i>	276
---	-----

Application Areas of Drones: Exploratory Research from Residential and Corporate Perspectives <i>Bendegúz Richárd NYIKOS – Astrid IONESCU</i>	286
---	-----

7. szekció (online): A fenntartható fejlődés globális és regionális vetületei
Session 7 (online): Global and Regional Aspects of Sustainable Development

Németország elektromos személygépjármű exportja az Európai Unió tagállamaival <i>Dr. KONKA Boglárka</i>	295
---	-----

Fenntartható design - új megközelítések a terméktervezésben <i>NÁDAS Gergely – Dr. habil. MOLNÁR László</i>	307
---	-----

Challenges of the Adaptation Planning – Evolution of the Vulnerability Assessment Methodologies <i>Pál SELMECZI</i>	322
---	-----

Szisztematikus irodalmi áttekintés a személygépjárművekbe épülő elektromos hajtáslánc gyártásáról a fenntarthatóság szempontjából <i>Dr. TÓTH Árpád – BEGE András</i>	329
---	-----

Németország az európai labdarúgás térképén – jogi és sportföldrajzi megközelítés <i>Dr. ENGELBERTH István – Dr. VIRÁGH Árpád</i>	344
--	-----

A körforgásosság mérési lehetőségeinek vizsgálata a szállodaüzemeltetésben <i>KARAKASNÉ Dr. MORVAY Klára</i>	360
--	-----

Az állami nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának kihívásai <i>SZABÓ Zsolt Mihály</i>	377
---	-----

Competencies for Sustainable Development <i>Zsuzsanna NAGYNÉ HALÁSZ</i>	391
---	-----

8. szekció (online): Turizmus és marketing, fenntartható turizmus
Session 8 (online): Tourism and Marketing, Sustainable Tourism

Gyógynövényturizmus és az abban rejlő lehetőségek
– Az Észak-Magyarországi kínálati oldal primer vizsgálata
PÁSZK Norbert400

Fiatal külföldi turisták pozitív és negatív tapasztalatai Budapesten
Dr. habil. GROTTE Judit – MAGYAR Tímea408

Mit ígér Bükfürdő? A városmárka-kommunikáció lehetséges eszközei és csoportosításuk a POE-modell alapján
HORVÁTH Kornélia Zsanett417

9. szekció (online): Fenntartható gazdálkodás, körforgásos gazdaság
Session 9 (online): Sustainable Economy, Circular Economy

Erdei biomassa lehetőségei és korlátai Magyarország energiabiztonságában
VARGOVICS Máté – Dr. NAGY Dániel433

A körforgásos gazdaság és a soproni hulladékfeldolgozó stratégiája
KASZA Lajos – Dr. NÉMETH Patrícia444

10. szekció (online): Sustainable Economy, Management and Development
Session 10 (online): Sustainable Economy, Management and Development
(session in English)

Comparison of the Density of Physicians and General Practitioners in the Hungarian Csongrád-Csanád Country and in the Territorial Units of Vojvodina for the Period 2002-2020
Dr. Ivana KOCSICSKA453

The Re-Consideration of Business Diplomacy and Corporate Social Responsibility for International Business in the Post-Covid-19 World
Anh Tuan TRAN463

Examining the Process of Project Preparation
Attila LEGOZA474

The Relativity between Sustainable Management and Turnaround Management: Evidences and Suggestions for the Hungarian Agricultural Sector
Zsuzsanna VARGA – Dr. habil. Etelka KATITS – Dr. Éva SZALKA – Dr. Ildikó PALÁNYI – Katinka MAGYARI484

Developing countries and Sustainability
Arjana KADIU – Dr. habil. Zoltán SZABÓ504

The Effect of Supply Chain Management in Achieving Sustainability in Supply Chain in Four Seasons Hotel in Syria
Wael ALASFAR519

**The Role of EGTCs and Euroregions in Economic Cooperation Across
the Hungarian-Romanian Border Between the Period 2007-2020**

Melinda BENCZI 531

11. szekció (online): Poszter szekció

Session 11 (online): Poster Session

Procrastination and its Influencet on Retirement Saving Plann

Khaliunaa DASHDONDOG540

Színházi kommunikáció 2.0

Hazai kőszínházak jelenléte Facebookon és Instagramon a pandémia első évében

Dr. DÉR Cs. Dezső – Dr. habil. PAPP-VÁRY Árpád Ferenc – ZRINYI Ivett554

A felnőttképzésben résztvevő álláskeresők elhelyezkedési esélyei

Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében

LE-DAI Barbara575

Cost Analysis of Sustainable Concrete Production Using Waste Nanoparticles

Omar ZINAD – Dr. habil. Csilla CSIHA – Prof. Dr. Alya'a Abas AL-ATTAR585

Munkaérték preferenciák vizsgálata a szállítási ágazatban

The Analysis of Work-value Preferences in Logistics Sector

Dr. habil. BALÁZS László PhD

egyetemi docens, oktatási rektorhelyettes (*Associate Professor, Academic Vice Rector*)
Dunaújvárosi Egyetem, Társadalomtudományi Intézet (*University of Dunaújváros, Institute of Social Sciences*)

Dr. KŐKUTI Tamás PhD

egyetemi docens, tanszékvezető (*Associate Professor, Head of Department*)
Dunaújvárosi Egyetem, Társadalomtudományi Intézet (*University of Dunaújváros, Institute of Social Sciences*)

Absztrakt

A szervezetek humánerőforrás adottságaival kapcsolatosan az egyik legtöbbet vizsgált témakör a munkaértékek rejtett preferenciáinak, struktúrájának feltárása. A munka világában a munkaerőpiac kínálat-keresleti viszonyaitól is függően gyakran változnak a preferenciák. Tanulmányunk a munkaértékek lehetséges preferencia tényezőire koncentrálna. Bemutatjuk a munkaérték fogalmi körét, majd egy a témakörben végzett vizsgálatot. A kutatás mintáját a szállítási ágazatban dolgozó Nyugat-dunántúli és Észak-alföldi régió munkavállalói alkották. A vizsgálat aktualitását a szektorban bekövetkező lehetséges foglalkoztatási változások adták. A felmérés kiterjedt arra is, hogy a két feltárt régióban a vizsgálati körbe bevont munkavállalók preferenciáiban milyen eltérések mutatkoztak.

Kulcsszavak: munkaérték, preferencia-sorrend, munkavállalói attitűd

JEL-kódok: M19, O15, J60

A kutatást a GINOP-5.3.5.-18 számú projekt támogatta.

Abstract

One of the most interesting topics related to the human resource characteristics of organisations is the exploration of the hidden preferences and structure of work values. In the world of work, preferences often change depending on the supply-demand conditions in the labour market. Our presentation focuses on possible factor preferences of work values. We will present the conceptual scope of work value, followed by a survey on the topic. The sample of the study consisted of workers in the logistics sector in the West- Transdanubian and North- Plain regions. The actuality of the study was given by the possible employment changes in the sector. The survey also covers the differences in the preferences of the workers surveyed in the two regions.

Keywords: work values, preference order, employee attitude

JEL Codes: M19, O15, J60

This research was supported by the project nr. GINOP-5.3.5.-18.

1. Bevezetés

Azok a vállalatok, amelyek megkívánják őrizni versenyképességüket napjaink gazdasági, társadalmi és regionális kihívásai ellenére, folyamatosan azon munkálkodnak, hogy milyen módon növelhetik a termelékenységüket és a teljesítményt. Ehhez a vállalatnak figyelmet kell fordítania egyaránt a pénzügyi, tárgyi, marketing, innovációs és emberi erőforrásaira is. A professzionális munkavállaló hosszú távon a szervezetek legértékesebb vagyona, ezért a vállalatnak fokozott figyelmet kell fordítania alkalmazottaira. Különösen fontos a munkahelyi értékeknek a megismerése és a munkavállalói elégedettségnek a kiszolgálása.

A munkaértékek értelmezésének tágabb kontextusba ágyazásához abból az elméleti alapról célszerű kiindulni, hogy a munkavállaló milyen tényezők mentén fejt ki a leginkább munkaaktivitását, azaz milyen tényezők teljesülése esetén lesz motivált. Ez a megközelítés a vizsgálat relevanciáját is indokolja.

A GINOP-5.3.5-18-053 azonosító számú „A felkészülés a foglalkoztatást érintő változásokra a szállítási ágazatban” című projekt keretében felmérés készült a szállítási ágazatban dolgozó munkavállalók körében, amely során azt tanulmányoztuk, hogy az érintettek miként vélekednek a munkahelyükön lehetséges foglalkoztatási változásokról és azok kezelési módjairól. E vizsgálat részét képezte a megkérdezettek munkaérték preferenciáinak elemzése. A felmérés kérdezőbiztosok bevonásával, strukturált interjúk keretében zajlott, amely során 278 munkavállaló válaszolta meg a kérdéseket. A felmérés nem volt reprezentatív a szállítási ágazatban dolgozóakra nézve, ugyanakkor a lekérdezés célirányosan történt a pályázat témájában érintett munkavállalókat érintően, így az eredmények elegendő információt nyújtanak ahhoz, hogy megfelelő következtetéseket vonhassunk le a vizsgált témával kapcsolatban.

2. A vonatkozó szakirodalom bemutatása

A munkaértékek megfelelő értelmezéséhez meg kell jegyezni, hogy többféle megközelítés is létezik, amelyekben a preferenciák eltérnek egymástól. Nincs egységes álláspont arra vonatkozóan sem, hogy az értékek csupán preferenciák, vagy erkölcsileg kívánatos preferenciák. Következtetésként mégis megállapítható, hogy a legtöbb kutató szerint az értékek a kultúra, a társadalom és a személyiség befolyásán keresztül alakulnak ki. A számunkra fontos munkával kapcsolatos értékeket Ros, Schwartz és Surkiss féle modelljében alkotott definíciók összefoglalása adja, amely a következő fogalmakat illeszti magába: hatalom, teljesítmény, hedonizmus, inger, önirányítás, univerzalitás, jótékonykodás, hagyomány, konformitás és biztonság (Klein, 2016). A mi értelmezésünkben általános definícióként a munkaértékek struktúráját azok a tényezők alkotják, amelyeket egy munkavállaló céljának tekinthet, azaz fontosnak véli, hogy a pályafutása során ezeket elérje.

A téma tárgyalásához szükséges felvázolni a Dose-féle megközelítéseket is. A szerző tanulmányában összefoglalja a szakmai magatartásra, valamint a munkaértékekkel kapcsolatos menedzsment- és szervezeti magatartási megközelítésekre vonatkozó, a munka etikai konstrukciót és az üzleti etika elméletét is tartalmazó megközelítéseket. Javasolja a munkaértékek átfogó meghatározását és egy olyan szerkezeti keretet, amely tükrözi a konstrukció központi elemeit, és csökkenti a fogalmi határok közötti zavart (Dose, 1997). Dose feltáró munkájában támaszkodik az általunk citált Super-féle módszerre is. Super pszichológiai alapokon dolgozott ki egy munkaérték preferencia-modellt, amelyhez Rogers személyiség elméletét is felhasználta (Super, 1973).

A fogalmi kör feltárása mellett szükségesnek látjuk a többirányú megközelítést és nemzetközi kitekintést is bemutató tanulmányok néhány releváns megállapításának hivatkozását is.

Vizsgálatunk egyik szegmense a Nyugat-dunántúli régióra terjedt ki, így fontosnak tartottunk más területi vonatkozású munkaérték vizsgálatot is áttekinteni. Egy empirikus vizsgálat felmérte a Dél-dunántúli régió munkaerőpiacát a leendő munkavállalók értékstruktúrájának tekintetében is. A kitöltők számára a két legfontosabb érték az önérvényesítés és az anyagiak voltak. Jelentős eltérések tapasztalhatók a generációk közötti sorrendben is. A tanulók és a munkavállalók közötti preferenciarendszer eltéréseit is kimutatta a vizsgálat (Perczel, 2018).

A térszemléletet és a munkaerőpiac összefüggéseit figyelembe véve a Nyugat-Dunántúl vonatkozásában a közeli osztrák munkaerőpiac is érezteti hatását, ezért a munkaérték preferenciáiban a határon túli összefüggések is fontosak. A munkaérték-orientáció és a nemek közötti bérkülönbségek összefüggésére világított rá egy tanulmány Ausztriában. Azzal a feltételezéssel éltek, hogy a nők több belső munkaérték-orientációval rendelkeznek, mint a férfiak, és ezért hajlandók elfogadni az alacsony jövedelmeket is. Ezzel szemben a férfiak több külső munkaértéket osztanak meg, és kevésbé hajlandók elfogadni az alacsony béreket. A vizsgálati eredmények során azt kapták a kutatók, hogy a külső munkaérték-orientációkra nincs, vagy csak gyenge hatás tapasztalható. A belső munkaérték-orientációnak jelentős, de ellentétes hatása van. A magasabb belső munkaérték-orientáció tehát magasabb jövedelmet eredményez. Ez csökkenti a nemek közötti bérszakadékot, mivel a nők magasabb belső munkaérték-orientációról számolnak be (Bacher et al., 2022).

A vizsgált ágazatban fontos szempont a pályaelhagyás témaköre is. Ebben markáns szerepet játszhat a burn-out gyakorisága. A kiegészítés és a munkaértékek közötti összefüggés vizsgálatával foglalkozott egy 109 fős felmérése óvodapedagógusok részvételével. A vizsgálat rámutatott arra, hogy minél kevésbé érzi a munkavállaló, hogy szükség van a kreativitására, és érvényesítheti is saját ötleteit, annál valószínűbb, hogy a kiegészítés jeleit mutatja. Meglátásunk szerint a kiegészítés kezelése nehezebb, mint annak megelőzése, így külön értékesnek tartjuk a kutatásnak a prevencióra irányuló feltárását. Az eredmények azt mutatják, hogy a kiegészítést legerősebben az önérvényesítés, a munkában megélt önmegvalósítás hiánya idézi elő. Ezt követi a változatosság hiánya, és végül meghatározó szerepet játszik a hierarchia értékör is, amely az igazságos ellenőrzés alatt végzett munkára, illetve a vezetővel kialakított viszonyra utal. A szerzők rámutatnak arra, hogy azok veszélyeztetettebbek, akik még a pályájuk elején tartanak (Szabó et al., 2018).

A kiegészítésen túl a pályaelhagyást az elvárásokkal nem egyező, be nem teljesült karrier út is befolyásolhatja. Gebriné és munkatársai 13 magyarországi kórház 224 szülésznőjének munkaérték preferencia vizsgálatát végezte el. A leginkább preferált munkaértékek az altruizmus, az anyagiak, és a hierarchia. Az elemzés rámutatott arra is, hogy az eltérő képzettséggel rendelkező szülésznők véleménye szignifikánsan eltér (Gebriné et al., 2018). Egy későbbi vizsgálatban felhívják a figyelmet arra, hogy a munkahelyi vezetőknek a generációs különbségeket érdemes figyelembe venni a munkahelyi konfliktusok kezelése, a vezetői döntések, a karriertervek, az előrelépési lehetőségek megteremtésénél, mert a karrierlehetőség, mint fontos preferencia a pályaelhagyásra, is kihatással lehet (Gebriné, 2020).

A vizsgálatunk tárgyát képező ágazat munkavállalóinak preferenciáit is befolyásolják a korábbi munkatapasztalatok. A nemzetközi szakirodalom hasonló eredményekről számol be. A munka világában az ágazatváltás és a munkaértékek folyamatainak időbeli változásait vizsgálva Choi és Chung eltéréseket talált az állami és a magántulajdonú szervezetekben dolgozó alkalmazottak preferenciái között. Az eredmények igazolják azt, hogy a munkaértékek dinamikus állapotokat feltételeznek és így hatással vannak a teljesítményre is (Choi & Chung, 2017).

A munkavállalói teljesítmények és munkaértékek összefüggéseit más kutatók is elemezték. Winoto (2019) vizsgálatában a munkahelyi értékeknek a munkavállalói elégedettségre gyakorolt hatását elemezte, ezen keresztül értelmezve a vállalat hatékonyságának növelési lehetőségét is. Az eredmények azt mutatták, hogy a munkaérték szoros összefüggést mutat a dolgozói teljesítménnyel és elégedettséggel. Az alkalmazottak munkahelyi értékei, amelyek magukban

foglalják a függetlenséget, a munkakörülményeket, az elismerést, a kapcsolatot, az eredményeket és a támogatást, egyértelmű együttműködést biztosítanak az alkalmazottak és a vállalatok között. Természetesen ez hatással lesz a cég teljesítményére is.

A vizsgálatunk tárgyát képező szállítási ágazattal kapcsolatosan több, a hallgatóink elhelyezkedését segítő vállalati együttműködést ápolunk, így a fiatalok értékstruktúrájának tanulmányozása is fontos számunkra. Super kérdőíve mellett a Holland-féle érdeklődésvizsgálatot is alkalmazta az életpálya-tanácsadás témakörében készült vizsgálatban, amelynek mintáját 822 fő alkotta. Az eredmények vonatkozásában a legmagasabb értékeket a vállalkozó típusú érdeklődés irányokon kapták, majd ezt követi a szociális, kutató és művészi irányok csoportja a konvencionális és realista érdeklődés előtt (Kiss, 2015). Egy másik vizsgálat rámutat arra, hogy az egyetemisták döntő többségének nincs ismerete arról, hogy mi motiválja őket a munkával kapcsolatban. A vizsgálat során 235 nappali tagozatos hallgatót kérdeztek meg. Megállapítást nyert, hogy a hallgatók a kapcsolati tőkének nem tulajdonítanak kimagasló szerepet a karrierjük építése szempontjából (Gergely et al., 2016).

Külföldi hallgatóink munkaértékeinek vizsgálatán jelenleg is dolgozunk. Az egyetemisták pályaválasztási döntéshozatalának megkönnyítése érdekében egy tanulmány a munkaérték orientáció és a tudományos orientáció pályaválasztási önhatékonyságra (CDMSE) gyakorolt hatásait vizsgálta. A dél-koreai egyetemisták belső munkaérték orientációja, külső munkaérték orientációja, tanulmányi fő elégedettsége és CDMSE közötti összefüggéseit 217 egyetemi hallgató felmérési eredményeivel támasztotta alá. A tanulmány kutatási eredményei azt mutatták, hogy a belső munkaérték orientáció befolyásolta a tanulmányi elégedettséget és a CDMSE-t, azonban a külső munkaérték orientáció nem (Doo & Park, 2019).

A szakirodalmi keretek széles körben végzett vizsgálatainak megismerése, vázlatos bemutatása után a saját kutatásunk ismertetése következik.

3. A vizsgálat

3.1. Az alkalmazott módszer bemutatása

„A felkészülés a foglalkoztatást érintő változásokra a szállítási ágazatban” keretében zajló felmérésben munkaérték vizsgálatot is végeztünk, amely a válaszadók csoportjára nézve ad együttesen az érdeklődési és fókuszáltsági jellemzőikről információt a szállítási ágazatban. A munkaérték vizsgálatára leggyakrabban alkalmazott eljárás a Super féle önkitöltéses és kényszerválasztáson alapuló feladatlap, amely a 15 értékkört 45 tétellel közelíti meg (Super 1973). Az egyes állításokat egy ötfokozatú skála segítségével értékelhették a kérdőívet kitöltők, ahol az 1-es érték jelentette azt, hogy az adott állítás egyáltalán nem fontos a válaszadó számára, az 5-ös érték pedig a nagyon fontos értéktartalommal bírt. Az egyes szempontokat három darab változó együttes átlaga írja le. A munkaérték-vizsgálat során, az alábbi jellemzőket vizsgáltuk:

1. esztétikum,
2. irányítás,
3. szellemi ösztönzés,
4. önállóság,
5. altruizmus,
6. változatosság/függetlenség,
7. kreativitás,
8. presztízs,
9. munkateljesítmény,
10. munkával kapcsolatos biztonság,
11. öntörvényesítés,
12. társas kapcsolatok,
13. fizikai környezet,

- 14. hierarchia,
- 15. anyagiak.

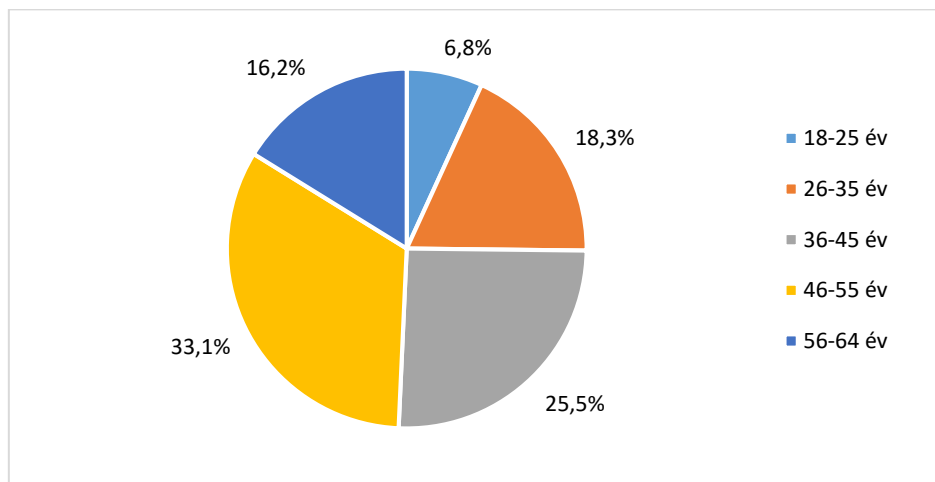
A vizsgálattal kapcsolatos előzetes feltételezéseink az alábbiak voltak:

- Az ágazatban jelentkező lehetséges foglalkoztatási változások a két vizsgált régióban eltérő munkaerőpiaci környezetben jelentkezhetnek, ezért a két régióban a munkaértékek preferenciáiban is eltéréseket valószínűsítünk.
- A munkaértékek preferenciái az iskolai végzettség függvényében eltérést mutatnak.

3.2. Minta bemutatása

A felmérést két területen, az Észak-alföldi és a Nyugat-dunántúli régióban végeztük el, amely során az előbbi területet a válaszadók 51,1%-a, utóbbit 48,9%-a képviselte.

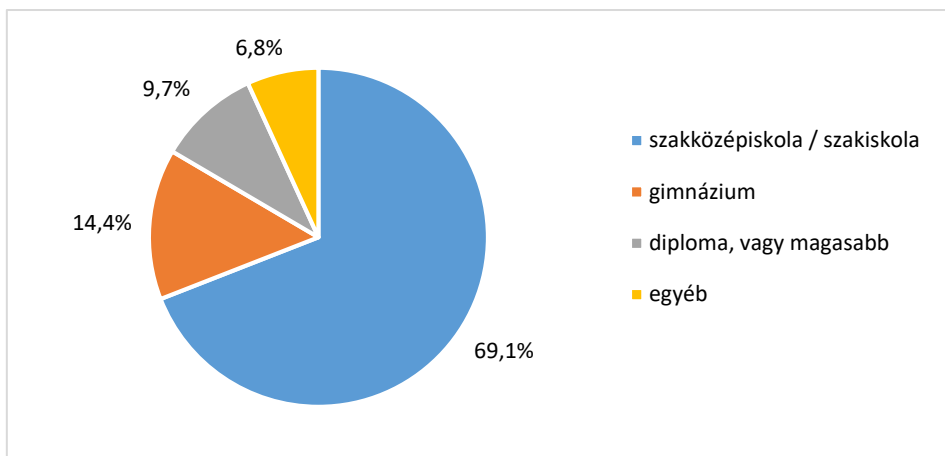
A kérdőívet kitöltők túlnyomó többségében (79,1%) férfiak voltak 20,9%-uk pedig nő. A résztvevők életkorát tekintve a legkevesebb válaszadó (6,8%) a 18-25 éves, 18,3%-uk a 26-35 éves, 25,5% a 36-45 éves, a legtöbbjük, 33,1% a 46-55 éves, végül 16,2% az 56-64 éves korcsoportba tartozik (1. ábra).



1. ábra: A válaszadók megoszlása korcsoportok szerint (%)

Forrás: Saját szerkesztés

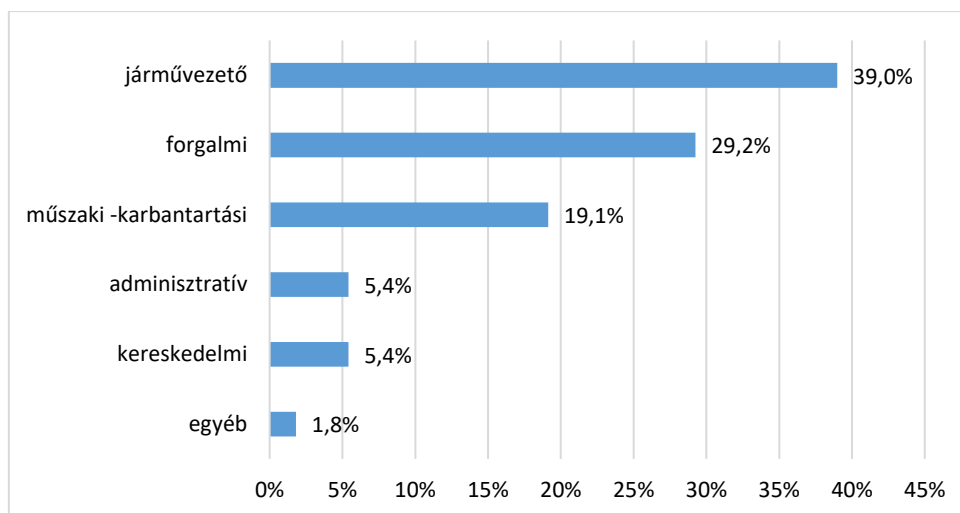
A kérdőívet kitöltők 69,1%-a szakiskolát vagy szakközépiskolát végzett, ezen belül 5 fő befejezetlen szakképzésben, 3 fő pedig folyamatban lévő középiskolai képzésben vesz részt. Gimnáziumi érettségivel 14,4%-uk, legalább diplomával pedig 9,7%-uk rendelkezik. Ez utóbbiak közül 16 fő alapképzésben, 7 fő mesterképzésben, 1 fő a mesternél magasabb fokozatú, 3 fő pedig posztgraduális képzésben vett részt. Ezen felül 6,8% volt azoknak az aránya, akik az „Egyéb” kategóriát jelölték meg a válaszadás során, amely a szervezeten belül és kívül végzett szakmai továbbképzések elvégzését jelenti (2. ábra).



2. ábra: A válaszadók megoszlása iskolai végzettség szerint (%)

Forrás: Saját szerkesztés

A kutatás során a szállítási szektor összes főbb munkaköréből megszólítottunk résztvevőket. Ennek eredményeképp a válaszadók 39,0%-a járművezetői, 29,2%-a forgalmi, 19,1%-a műszaki-karbantartási, 5,4%-5,4%-a pedig adminisztratív és kereskedelmi feladatokat lát el az ágazatban. Emellett az előzőekbe nem sorolható „Egyéb” kategóriába 1 fő állomásfőnök, 1 fő tolatásvezető, 1 fő gazdálkodási munkakörben dolgozó, valamint 2 fő művezető válaszadót soroltunk (3. ábra).



3. ábra: A válaszadók megoszlása munkakör szerint (%)

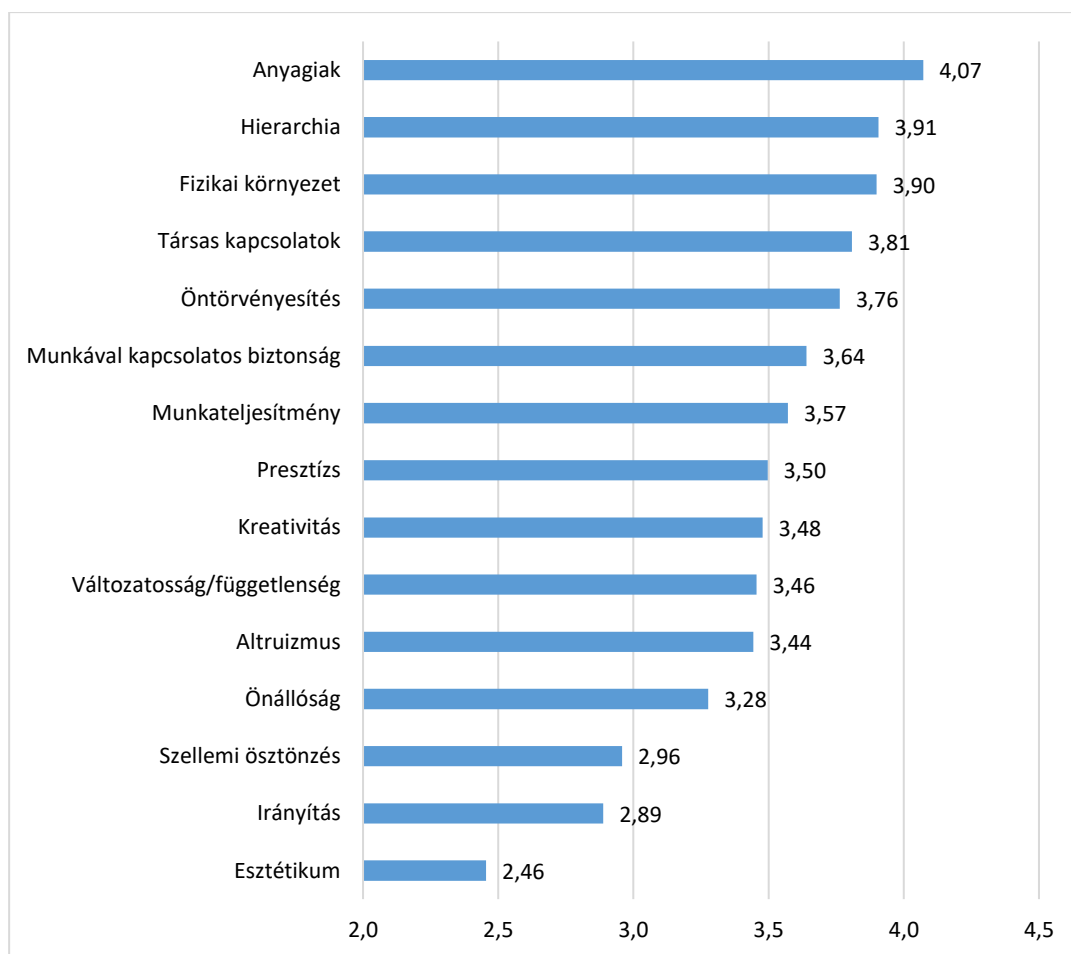
Forrás: Saját szerkesztés

A következőkben bemutatott további elemzések pontosabb leírást adnak a kutatásban résztvevők csoportjáról.

A nemek mentén nem volt jelentős eltérés az életkor tekintetében, a kérdőívet kitöltő nők átlagéletkora 42,4, a férfiaké pedig 44,1 év volt a válaszok alapján. A régiók mentén már valamelyest nagyobb eltérést tapasztaltunk, míg az Észak-alföldi résztvevők átlagosan 41,2 évesek, addig a Nyugat-Dunántúlon öt évvel több, 46,4 év a válaszadók életkorának átlaga.

4. Kutatási eredmények ismertetése

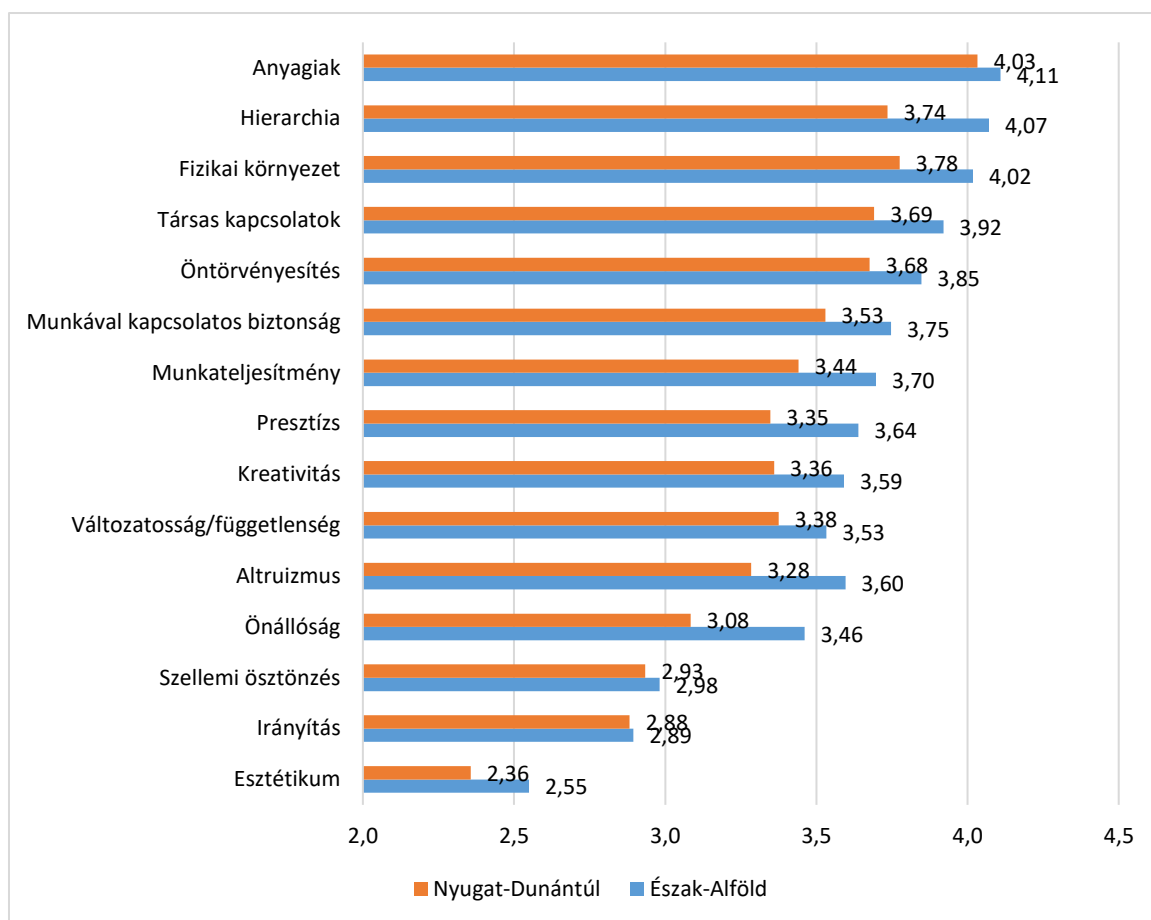
A szállítási ágazat munkavállalói körében végzett vizsgálat eredményeit a 4. ábra szemlélteti. A vizsgálat eredményei szerint a kutatásban résztvevők számára az anyagi szempontok bírnak a legnagyobb jelentőséggel (4,07), melyet a hierarchia (3,91), a fizikai környezet (3,90) majd a társas kapcsolatok követ (3,81). Csak a középmezőnyben szerepelnek az önérvényesítés, a munkával kapcsolatos biztonság, a munkateljesítmény, a presztízs, kreativitás, változatosság és az altruizmus szempontjai. A legkevésbé az esztétikum volt fontos a válaszadók számára (2,46), de az irányítás (2,89) és a szellemi ösztönzés (2,96) is 3-as alatti átlagértékeket kapott.



4. ábra: A munkaérték vizsgálatba bevont jellemzők átlagértékei

Forrás: Saját szerkesztés

A munkaérték-vizsgálat szempontjait elemeztük régiók mentén is. Ez alapján azt találtuk, hogy az Észak-alföldi válaszadók minden egyes jellemző esetében magasabb értékeket adtak, mint a Nyugat-dunántúli résztvevők. A legnagyobb különbségeket az önállóság, a hierarchia, az altruizmus és a presztízs mentén találtuk, a leginkább pedig az anyagiak, a szellemi ösztönzés, valamint az irányítás terén egyeztek a vélemények (5. ábra).



5. ábra: A munkaérték vizsgálatba bevont jellemzők átlagértékei régiók szerint

Forrás: Saját szerkesztés

A munkaérték-vizsgálat korcsoportok szerinti eredményeit a 1. táblázat tartalmazza. Az értelmezést ebben az esetben is színezéssel segítettük, ahol a sötétkék szín a legalacsonyabb, a sötétpiros a legmagasabb átlagértékeket jelzi, a köztes árnyalatok a szélsőértékek közötti osztályozásokat, a középértéket pedig a fehér szín mutatja. Az eredmények alapján megállapítható, hogy az összes jellemző mentén a legfiatalabb (18-25 éves) korcsoport adta a legmagasabb értékeket. Ezen felül azt is láthatjuk, hogy ebben a korosztályban a presztízs, a kreativitás és az önállóság jóval előkelőbb helyen szerepelnek a sorrendben, mint az összes válaszadó együttes sorrendjében. A kor előrehaladtával a vizsgált szempontok egyre kisebb jelentőséggel bírnak, ugyanakkor az is elmondható, hogy a középkorú (36-45 éves) korcsoport számára a biztonság, a presztízs, a változatosság/függetlenség és az önállóság kevésbé fontos szempontok a többi korosztályhoz képest (1. táblázat).

1. táblázat: A munkaérték vizsgálatba bevont jellemzők átlagértékei korcsoportok szerint

<i>Jellemzők/Korcsoportok</i>	18-25 év	26-35 év	36-45 év	46-55 év	56-64 év
<i>Anyagiak</i>	4,6	4,2	4,0	3,9	4,1
<i>Hierarchia</i>	4,1	4,0	3,9	3,8	3,8
<i>Fizikai környezet</i>	4,1	4,1	3,9	3,8	3,8
<i>Társas kapcsolatok</i>	4,0	3,8	3,8	3,7	3,9
<i>Öntörvényesítés</i>	4,2	3,9	3,8	3,7	3,6
<i>Munkával kapcsolatos biztonság</i>	3,9	3,8	3,5	3,6	3,6
<i>Munkateljesítmény</i>	3,9	3,7	3,5	3,5	3,5
<i>Presztízs</i>	4,3	3,6	3,4	3,3	3,5
<i>Kreativitás</i>	4,1	3,6	3,4	3,5	3,2
<i>Változatosság/függetlenség</i>	3,7	3,5	3,4	3,4	3,4
<i>Altruizmus</i>	3,6	3,4	3,4	3,5	3,4
<i>Önállóság</i>	3,9	3,5	3,1	3,2	3,1
<i>Szellemi ösztönzés</i>	3,2	3,1	3,0	2,9	2,8
<i>Irányítás</i>	3,2	2,9	2,9	2,9	2,8
<i>Esztétikum</i>	3,1	2,5	2,4	2,5	2,3

Forrás: Saját szerkesztés

Az iskolai végzettség a munkaérték-vizsgálat szintén meghatározó tényezőjeként látszik: összességében elmondható, hogy a magas iskolai végzettségű résztvevők minden szempont mentén a legmagasabb (vagy közel a legmagasabb) értékekkel minősítették a vizsgált jellemzőket (2. táblázat).

2. táblázat: A munkaérték vizsgálatba bevont jellemzők átlagértékei iskolai végzettség szerint

<i>Jellemzők/Iskolai végzettség</i>	szakközépis-kola / szakiskola	gimnázium	diploma, vagy magasabb	egyéb
<i>Szellemi ösztönzés</i>	2,9	3,0	3,4	2,9
<i>Altruizmus</i>	3,4	3,5	3,8	3,2
<i>Társas kapcsolatok</i>	3,8	3,8	3,8	3,7
<i>Munkával kapcsolatos biztonság</i>	3,6	3,7	3,8	3,6
<i>Anyagiak</i>	4,1	4,0	4,1	4,1
<i>Öntörvényesítés</i>	3,7	3,8	4,0	3,6
<i>Változatosság/függetlenség</i>	3,4	3,5	3,9	3,4
<i>Hierarchia</i>	3,9	3,9	4,1	3,9
<i>Önállóság</i>	3,3	3,2	3,4	3,1
<i>Fizikai környezet</i>	3,9	3,8	3,9	3,7
<i>Presztízs</i>	3,5	3,4	3,7	3,3
<i>Munkateljesítmény</i>	3,6	3,4	4,1	3,3
<i>Esztétikum</i>	2,4	2,6	2,4	2,2
<i>Irányítás</i>	2,9	2,7	3,3	2,9
<i>Kreativitás</i>	3,4	3,4	3,9	3,4

Forrás: Saját szerkesztés

5. Összefoglaló

A főbb hazai és külföldi szakirodalmak, források tanulmányozása során bemutattuk a munkaérték vizsgálatok néhány összefüggését. Ezt követően a Super-féle munkaérték preferencia felmérés körülményeit ismertettük.

A mostani felmérés időszerűségét és relevanciáját az adta, hogy a külső környezeti hatások miatt hirtelen megváltozott helyzetben az érintett munkavállalók attitűdje is kiemelten érdeklődésre számot tartó tényező.

A vizsgálattal kapcsolatos előzetes feltételezéseink az alábbiak voltak:

- Az ágazatban jelentkező lehetséges foglalkoztatási változások a két vizsgált régióban eltérő munkaerőpiaci környezetben jelentkezhetnek, ezért a két régióban a munkaértékek preferenciáiban is eltéréseket valószínűsítünk.
- A munkaértékek preferenciái az iskolai végzettség függvényében eltérést mutatnak.

Az 5. ábrán látható módon feltártuk a régiók közötti különbségeket a munkaérték preferenciákban. A 2. kereszttáblában részletesen kimutattuk a munkaérték preferenciák átlagértékeinek és a mintába került munkavállalók iskolai végzettségének a feltüntetésével az összefüggéseket. A kutatási eredmények vonatkozásában a már feltárt konkrétumokon túl néhány összefoglaló jellegű megállapítást teszünk az alábbiakban.

Az Észak-alföldi válaszadók minden egyes jellemző esetében magasabb értékeket adtak, mint a Nyugat-dunántúli résztvevők. A legnagyobb különbségeket az önállóság, a hierarchia, az altruizmus és a presztízs mentén találtuk, a leginkább pedig az anyagiak, a szellemi ösztönzés, valamint az irányítás terén egyeztek a vélemények. Ezzel az első feltételezésünket bebizonyítottuk.

A legfiatalabb (18-25 éves) korcsoport adta a legmagasabb értékeket. Ebben a korosztályban a presztízs, a kreativitás és az önállóság jóval előkelőbb helyen szerepelnek a sorrendben, mint az összes válaszadó együttes sorrendjében. A kor előrehaladtával a vizsgált szempontok egyre kisebb jelentőséggel bírnak, ugyanakkor az is elmondható, hogy a középkorú (36-45 éves) korcsoport számára a biztonság, a presztízs, a változatosság/függetlenség és az önállóság kevésbé fontos szempontok a többi korosztályhoz képest.

Az iskolai végzettség a munkaérték vizsgálat szintén meghatározó tényezője: a magas iskolai végzettségű résztvevők minden szempont mentén a legmagasabb értékeket adták, ami azt jelenti, hogy a második feltételes állításunk is bizonyítottnak tekinthető.

Az ágazatban működő szervezetek számára javaslatként a kutatási eredmények alapján a következő megállapításokat tesszük.

Mivel az összes jellemző mentén a legfiatalabb vizsgált korcsoporthoz tartoznak a magas munkaértékek, így a humán erőforrás szakemberek számára kiemelkedő fontosságú ennek a foglalkoztatott csoportnak a preferenciáit figyelembe venni. Ennek keretein belül is a presztízs, a kreativitás és az önállóság mint munkaértékek szerepelnek dominánsan.

Az elvárások esetében a munkarangjának fontossága, a mások általi tisztelet iránti vágy sok esetben a munkakör megfelelő átnevezésével megoldható. Ez alatt természetesen nem egyszerű átkeresztelést értünk, sokkal inkább a munkakör-gazdagítás eszközszerének felhasználásával elért pszichológiai tényezők kiaknázását. A szóban forgó korcsoport az eredmények függvényében előnyben részesíti az olyan munkavégzést is, amelyben lehetősége adódik új dolgok bevezetésére, új elméletek megalkotására. Ajánlott ezért számukra az innovatív attitűdnek kedvező munkahelyi légkör kialakítása. Sokak számára fontos az autonómia, és hogy maga dönthet a saját munkafeladatait illetően. A függetlenség, önállóság szintjének helyes megválasztásához sok esetben csupán a delegáció, a felhatalmazás megfelelő fokozatát kell újraszerveznie a menedzsmentnek.

A középkorú korcsoport számára a biztonság, a presztízs, a változatosság/függetlenség és az önállóság kevésbé fontos szempontok.

Az iskolai végzettség szintén erőteljesen befolyásolja a munkaértékek preferenciáit. A diplomás szakemberek az eredményekben minden szempont mentén a legmagasabb értékeket képviselik, így a személyügyi technikák alkalmazása során ők is kiemelt figyelmet élvezhetnek. Tisztában vagyunk azzal, hogy fenti javaslatok alkalmazásához sok esetben a munkakörelemzés módszertanát is szükséges bevetni, amely időszükséglete meghaladhatja a beavatkozás kívánatos időpontját. Ennek a munkának a gyümölcsékként munkakörcsaládokat lehet létrehozni figyelembe véve a fenti értékek preferenciáit mint a munkaszervezet szükségletét. Kedvező ezzel kapcsolatban, hogy a fenti szükségletek kielégítéséhez többnyire elegendő a HR eszköztárának szoft kategóriáit újraszervezni.

Azonban mindezekon túl figyelembe kell venni, hogy a vizsgálat eredményei szerint a kutatásban résztvevők teljes köre számára az anyagi szempontok bírnak a legnagyobb jelentőséggel, melyet a hierarchia és a fizikai környezet követett.

A személyügyi költségek felhasználásának tervezésénél is biztosítani szükséges tehát a prioritást ezekhez a fókuszokhoz, amely az alá-és fölérendeltségi viszonyok újragondolásán túl a munkakörnyezettel kapcsolatos kihívásokat is tartogat a szervezetek számára, leginkább a jól fizető munka előnyben részesítése szempontjából. Az anyagi javak megszerzésére irányuló munkaérték preferencia a jelenlegi gazdasági helyzetben valószínűleg erősödni fog.

Ahogy arra a hazai és nemzetközi vizsgálatok is rámutattak, jelen kutatás folytatásaként az egyéni jellemzők és a környezeti tényezők vizsgálatán keresztül tudjuk jobban megérteni a munkaértékek alakulását befolyásoló hatásokat. A munkaértékek feltárását a munkavilágában és a felsőoktatásban egy korábbi kutatás során már vizsgáltuk, amelyben az egyetemi hallgatók munkaérték preferenciáinak esetében a legmagasabb preferenciát az önérvényesítés és az anyagiak adták, ettől alig elmaradva a fizikai környezet és a kreativitás következett (Kökuti, 2021). A munkaérték preferenciák munkavállalók és egyetemi hallgatók közötti összehasonlításában azonban nagyon hasonlóak voltak az értékek a munkával kapcsolatos biztonság, az önérvényesítés, a hierarchia, a presztízs, munkateljesítmény, esztétikum és irányítás esetében. Markáns eltérések mutatkoztak anyagiak, a változatosság, a fizikai környezet és az altruizmus esetében (Balázs & Kökuti, 2021). Ahogy arra korábbi munkákban már rámutattak, kapcsolat mutatható ki az egyéni jellemzők mit például a kiegészre való fogékonyság és az érzelmi intelligencia (Balázs, 2020a), valamint a környezeti tényezők, a szervezeti kultúra (vö. Balázs, 2020b), vagy kifejezetten a vezetői viselkedés (vö. Rajcsányi et al., 2022) és az egyéni működés mikéntje között. Következő vizsgálataink tárgyává mindezek alapján az egyes demográfiai, szociológiai dimenziók összehasonlítása mellett a fentebb említett pszichológiai, szociálpszichológiai tényezők hatásmechanizmusainak feltárására vállalkozunk.

Irodalomjegyzék

- Bacher, J., Beham-Rabanser, M. & Forstner, M. (2022). Can work value orientations explain the gender wage gap in Austria? *International Journal of Sociology*, 52(3), 208–228. <https://doi.org/10.1080/00207659.2022.2042114>
- Balázs L. (2020a). Az érzelmi intelligencia és a kiegész kapcsolatának vizsgálata oktatóknál: Az érzelmi intelligencia-fejlesztés szerepe a szervezeti kultúra alakulásában. *Vezetéstudomány*, 51(12), 85–101. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2020.12.07>
- Balázs L. (2020b). Az érzelmi intelligencia vizsgálata a szervezeti kultúra tükrében: Kutatási beszámoló. *Polgári Szemle*, 16(1-3), 187–204. <https://doi.org/10.24307/psz.2020.0712>
- Balázs L. & Kökuti T. (2021). Munkaértékpreferenciák összehasonlító vizsgálata: Munkavállalók és hallgatók közötti sajátosságok elemzése. In Németh I. P., András I. & Rajcsányi-Molnár M. (szerk.), *Fenntarthatósági terek* (pp. 175–191). DUE Press, Partium, Dunaujváros.
- Choi, Y. & Chung, I. H. (2017). Attraction-Selection and Socialization of Work Values. *Public Personnel Management*, 46(1), 66–88. <https://doi.org/10.1177/0091026017696397>

- Doo, M.Y. & Park, S.H. (2019). Effects of work value orientation and academic major satisfaction on career decision-making self-efficacy. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 550–562. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2018-0088>
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>
- Gebriné Éles K., Sárváry A., Sárváry A., Takács P. & Lampek K. (2018). A kórházban dolgozó szülész-nők munkaérték preferencia vizsgálata. *Nővér*, 31(4), 20–28.
- Gebriné Éles K. (2020). *A szülész-nők munkával való elégedettségének, munkaérték megítélésének, egészségmagatartásának és koherencia érzetének vizsgálata. A szülész-nők munkával való elégedettségének és a munkával kapcsolatos értékmegítélésének vizsgálata*. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar, Pécs. https://doktoriiskola.etk.pte.hu/public/upload/files/Doktoriiskola/Teziszfuzetek/Gebrine_dissz.pdf (Letöltve: 2022.10.03.)
- Gergely É., Hágen I. Zs. & Pierog A. (2016). Munkaérték és karrierhorgony – Egyetemisták körében végzett felmérés eredményei. *Acta Carolus Robertus*, 6(2), 161–177.
- Kiss I. (2015). Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok. *Életpálya-tanácsadás*, 2015(7), 38–50.
- Klein S. (2016). *Vezetés- és szervezetpszichológia*. Edge 2000 Kft.
- Kökuti T. (2021). Hallgatói munkaérték-preferenciák a digitális oktatási formák bevezetésének fázisában. In: Balázs László (szerk.), *Digitális kommunikáció és tudatosság* (pp. 65–77). Hungarovox Kiadó, Budapest.
- Pelczer D. (2018). Super-féle munkaérték vizsgálat a Dél-Dunántúlon. *Tudásmenedzsment*, 19(2), 104–114.
- Rajcsányi-Molnár M., Balázs L. & András, I. (2022). Vezetőképzés és fenntarthatóság: Vezetői kompetenciák fejlesztése felsőoktatási környezetben. In Jarjabka Á. & Szabó-Bálint B. (szerk.), *Példaértékű vezetés és gyümölcsei: Tiszteletkötet Dr. Szűcs Pál Tanár úr 80. születésnapja alkalmából* (pp. 235–245). Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet.
- Super, D. E. (1973). The work values inventory. In D. G. Zytowski (Ed.): *Contemporary Approaches to Interest Measurement*, 189–205. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Szabó É., Litke M. & Jagodics B. (2018). Az óvodapedagógusok kiegészének vizsgálata a munkaértékek tükrében. *Iskolakultúra*, 28(7), 51–63. <https://doi.org/10.14232/ISKKULT.2018.7.51>
- Winoto, H. (2019). Impact of Work Value Affecting Employee Job Satisfaction for Improving Organizational Performance. *International Journal of Science and Society*, 1(4), 88–96. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v1i4.245>