

MUNKAÉRTÉKEK ROMÁN-MAGYAR ÖSSZEHASONLÍTÓ VIZSGÁLATA A PARTIUMBAN

Bevezetés

Az értékek rendszerei az egyes kultúrák magvait képezik s határoznak meg eltérő magatartásformákat, elvárt cselekvési módokat és értékelési mechanizmusokat, miközben a makroközösségek integrációjában és fennmaradásában, valamint a világ értelmezésében és rendezetté tételében is kulcsfontosságú a szerepük. Átadási mechanizmusokat közösségbe ágyazott folyamatok jelentik, s az ide kapcsolódó tartalmak a szocializáció részét képezik. Kluckhohn és Strodtbeck (1961) szerint az egyes társadalmak limitált számú kihívásokkal néznek szembe, amelyekre azonban számtalan válasz születet – többek között a követendő értékek identifikálásával is. Az itt leírtakat a munkaértékek területén is értelmezhetjük, csak a kívánt végállapotokat, a cselekvési módokat és az értékelési mechanizmusokat a munka világába kell helyoznunk. A munkaértékek a normákhoz, az erkölchöz és az etikai rendszerekhez kapcsolódnak, prekoncepciókat határoznak meg, illetve a választásokat, valamint az aktusokat alakítják.

Az egyes etnikai csoportok együttélését számos kulturális jelenség nehezítheti (például a sztereotípiák vagy az előítéletek), de ide sorolhatjuk az értékek világának egyes szegmenseit (tehát a munkaértékeket is). Tanulmányunk célja, hogy a román és a magyar hallgatói almintá eltérő vonásait meg tudjuk ragadni egy kvantitatív elemzés segítségével. Fontos ugyanakkor leszögezni, hogy a kapott eredmények nem általánosíthatók, hiszen a két intézmény beiskolázási közege egy-egy speciális földrajzi területet fed le, s éppen ezért számos regionális jegyet visel magán.

A magyarokat és románokat is érintő előítéletekutatások és a nemzetkarakterológiai elemzések rámutatnak arra, hogy a két ország népessége között jelentős törésvonalak húzódnak – legalábbis ami a szimpátiát, a toleranciát és a másik félnek tulajdonított jellemzőket illeti. Pomogáts írja, hogy a „magyar-román szembenállás már a történelem mitikus dimenziójának a része lett: részévé vált annak a szimbolikus szerepet betöltő szellemi képződménynek, amely kihát egy nemzeti közösség mentalitására és önazonosság tudatára” (Pomogáts 2000:150). A szerző hozzászólása ugyanakkor azt is, hogy ez a jelen-

ség egyáltalán nem ismeretlen a kelet-közép-európai régióban. A kérdés az, hogy ezek a feltételezett különbségek tényleg olyan mértékűek-e, ahogyan a közgondolkodásban rögzültek. S az eltérések vajon tényleg azokon a pontokon tapasztalhatók-e, ahol előzetesen feltételezhetők.

A román-magyar értékstruktúrák eltérései

Az egyes közösségek, társadalmak értékpreferenciái bonyolult konstellációban formálódnak ki. Az egyes értéktereket meghatározzák a környezeti feltételek, de beágyazottak a vallások etikai és normatív rendszereibe is. A modernizáció folyamata szintén rányomta a bélyegét az értékpreferenciák rendszerére, majd a késő modernitás is speciális jelenségeket fog életre hívni (például a posztmaterális vagy a fogyasztói beállítottságokat). A gazdasági helyzet (Inglehart 2008) és bizonyos, az egyes életkori csoportok gondolkodását alapvetően alakító politikai-történeti események szintén kifejtik a hatásukat. Ha elemzésünk terepe egy román-magyar összehasonlító vizsgálat, akkor a kultúrakutatások releváns eredményeit is ide kapcsolhatjuk, s kiemelhetjük a két ország eltérő hovatarozását a Huntington-féle (1998) civilizációs elméletben. Az ortodox kultúrkör emberképe, makroközösségi beágyazottsága, az individualizmushoz való viszonya sajátos, a nyugati civilizációtól eltérő beállítottságokat takar (Buss 2010). Talanov (2012) orosz egyetemisták értékvilágának kutatása során azonban más vonásokat tárt fel, s a fogyasztói és jelenorientált beállítottságok domináns jelenlétét a gazdasági recesszióknak és az ezredforduló környékének speciális politikai-állami berendezkedésének tulajdonította. Az előbb említett kutatás eredményei tehát ellentmondani látszanak a keleti kereszténység integrált emberképének.

Az értékutatások ide vonatkozó pontjait áttekintve először a Hofstede-féle (2008) vizsgálatok eredményeit összegezzük a két ország szempontjából – ugyanakkor tudni kell, hogy ezen elemzések mintái nem reprezentatívak. A hatalmi távköz indexe, amely a hierarchiákhoz való viszonyt képezi le, azt az eredményt mutatja, hogy a nagyobb hatalmi távolságokat a román almintá sokkal inkább elfo-

gadja.⁴¹ Az individualizmus index- értékeinek rangsorában a kutatás Romániát a középmezőnybe, míg Magyarországot az utolsó pozíciók egyikébe helyezi – ez ellentmond annak a tézisnek, amely az ortodox vallás és tradicionális társadalmi formák későbbi felszámolódásával párhuzamba állítja a kollektív irányultságot.⁴² A maskulinitás egyik országra sem jellemző tulajdonság, ugyanakkor Magyarország ebben a rangsorban is jelentősen hátrébb szorul.⁴³ míg a bizonytalanság-kerülés az egyetlen olyan index, ahol Románia a magasabban pozicionált.⁴⁴ Keller (2009) a World Value Survey ötödik hullámának adatait elemezve készített el egy olyan ábrát, amely a tradicionális/vallásos és a világi/racionális, valamint a nyitott és a zárt gondolkodás tengelyei mentén helyez el 44 országot. Az eredmények alapján kijelenthető, hogy mind a két ország a zárt gondolkodás kategóriájával írható le: Magyarország a nyugati kultúrkörön belül a leginkább jellemezhető ezzel a sajátossággal. A másik tengely mentén azonban már komoly eltérés található a két ország között, hiszen Románia sokkal inkább a tradicionális/vallásos pólushoz áll közelebb. Keller arra hívja fel a figyelmet, hogy az általa vizsgált dimenziókban (pl. szabadságjogok, véleménynyilvánítás, sors irányíthatósága) Magyarország a nyugati kultúrkörtől leválva, sokkal inkább az ortodox országok közé beékelődve helyezkedik el.

Csata (2012) az ezredforduló után magyar, Erdélyben élő román, illetve Erdélyben élő magyar fiatalok értékpreferenciáit vetette össze, s jutott arra a következtetésre, hogy a magyar alminta jóval inkább preferálja a materiális értékeket, míg a másik kettő esetében a vallás magasabban pozicionált. A román alminta sajátossága a hatalomhoz való pozitívabb viszony volt (itt utalnánk vissza a Hofstede-féle kutatási eredményekre), míg az erdélyi magyar fiatalok esetében a nemzeti identitás kapott magasabb értékeket. Egy korábbi vizsgálatunk során román, magyar és határon túli (romániai) magyar hallgatók értékpreferenciáit elemeztük, s kaptuk azt az eredményt, hogy mindhárom csoport sajátos karakterisztikával bír. A román diákok hatalomorientációja erősebb, érdekérvényesítő attitűdjük jelentősebb,

míg a magyar hallgatók értékvilága szekularizáltabb, műveltségorientáltabb. A romániai magyar alminta individuális beállítottsága gyengébb, a vallás területén ugyanakkor komoly differencia választja el őket a magyar diákoktól (Bocsi 2012). Kérdés ugyanakkor, hogy mindezek az eltérések hogyan és milyen módokon szűrődnek át a munkaértékek területére a hallgatók esetében.

A munkaértékek világa, avagy a vizsgálat fogalmi keretei

A munkaértékek az egyes kultúrák központi magvát képezik (Ester et al. 2006), hiszen a munka minden egyes civilizáció fennmaradásának szemszögéből nézve kulcsfontosságú momentumnak tekinthető. Az így kirajzolódó preferenciák adnak meg számunkra egy speciális értékteret, amely az általános értékek egyik sajátos területének nevezhető. Mások szerint azonban kérdéses, hogy az így kirajzolódó mezők milyen viszonyban vannak a „tágabb” preferenciákkal: annak a részét képezik-e, s ha nem, akkor vajon azonos irányokba gravitálnak-e. Adu-Saad és Isralowitz (1997) a munkaértékeket a szocializációs folyamat kulcsmomentumainak tekintik, s hangsúlyozzák, hogy azok sokkal kevésbé tekinthetők imperatívuszoknak, s a szükségletek és a kielégülés korrespondenciájához kapcsolódnak. Céljuk ezen kívül, hogy útmutatást adjanak a munka eredményeinek és kimenetelének megítélésében, és a különböző munkaalternatívák közötti választásokban (Ester et al. 2006). Ezek az értelmezések egybevágóan az értékek alapfogalmaival is, csupán az alternatívák közötti választások, a különböző jelenségek értékelése és az egyéni stratégiák és elvárások rendszerét a munka szférájába kell helyeznünk.

A munkaértékek kialakulását alapvetően két szakaszra oszthatjuk. Az első fázis az ún. foglalkoztatás előtti szocializáció, amelynek lefolyásában az elsődleges és a másodlagos színterek egyaránt részt vesznek. A család, az iskola, a szervezetek, a média és a kortárs csoportok mind tartalmazznak idevágó elemeket, ugyanakkor azok rajzolatai a legtöbb esetben nem egyeznek meg. Az itt megfogható jelenség leírható az értékek konfliktusának fogalmával, tehát egyrészt a kora gyermekkori tapasztalatok erejével, illetve azzal a lehetőséggel, hogy az adott személy attól eltérő munkaértékek irányába mozduljon el a külső ágensek hatására. A szférák közötti distanciák különösen nagyok lehetnek a gyors gazdasági változások idején, de a társadalmi mobilitás során az

41 74 ország közül Románia a 7., míg Magyarország a 71. pozíciót tölti be.

42 Románia a 45-47., Magyarország a 71-72. helyet foglalja el.

43 Románia az 50-52., Magyarország a 70. pozíciót tölti be.

44 Románia a 14., Magyarország a 26. helyet foglalja el.

elmozduló személyek is szembesülnek az eltérő elvárásokkal és mechanizmusokkal. A munkaértékek kialakulásának második szakasza a foglalkozási és munkatapasztalatokhoz köthetők, amely ráépülhet az előzetesen rögzült elemekre, ugyanakkor azokkal ellentétesek is lehetnek. A prekoncepciókat a gyakorlati tapasztalatok nagy valószínűséggel módosítják, s igazodnak az egyének adottságaihoz és lehetőségeihez is (pl. családi állapot, gyermekek száma).

Léteznek olyan tipológiák, amelyeket nem a munkaértékek leírására fejlesztettek ki, ugyanakkor tökéletesen kapcsolódnak azokhoz. Holland (1973) foglalkozási személyiség-tipológiája hat elemet tartalmaz: ezek megfeleltethetők bizonyos attitűdöknek és munkára irányuló elvárásoknak (vállalkozó, kutatói, realiztikus, szociális, művész és konvencionális). A különböző kategóriák a munkaerőpiac eltérő szegmenseit jelentik, az oktatás például a szociális, míg az üzleti és menedzsment területek a vállalkozói személyiségtípushoz kapcsolódnak. Az elmélet alapvetése szerint egyes szakmák sajátos beállítottságokkal járnak együtt – a kérdés azonban, hogy a meghatározott jegyekkel bírók választják-e az adott szakmát, vagy a foglalkoztatás során veszik fel a jellemző magatartás- és gondolkodásbeli jegyeket.

A munkaértékek két, talán legismertebb csoportját az extrinzik és az intrinzik munkaértékek jelentik (Schwartz 1999; Ester et al. 2006). Az extrinzik munkaértékek mögött a jövedelemszerzés, a kiszámítható foglalkoztatottság, a jó munkakörülmények és a megfelelő mennyiségű szabadnapok és szünetek állnak. Tehát egy materiális értékháttérrel beszélhetünk, amely egy megfelelő életszínvonalra és egy kiszámítható életvezetésre irányul. A munkaértékek e csoportjában a munka önértéke nem jelentős, hanem annak eszközjellege domborodik ki, s az elérendő célok a javak felhalmozására és megszerzésére, valamint a munka és az élet egyéb terü-

leteinek harmonikus összerendezésére irányulnak. Az intrinzik munkaértékek karaktere ezzel szemben inkább posztmateriális jegyekkel írható le, hiszen fontos elemként jelenik meg az autonómia és a kezdeményezőkézség a munka területén, illetve az egyén szintjén megvalósuló fejlesztések fontossága, valamint a kihívások és a teljesítményelv. A munka ezen értelmezése sokkal inkább kapcsolódik az önkifejezéshez és saját magunk kiteljesítéséhez, annak öncéljához, illetve a munkavégzés kevésbé tekinthető kényszer- és eszközjellegű jelenségnek. A munkaértékek két fő típusát könnyedén odailleszthetjük a klasszikus ipari munkarendhez és a posztfordi szisztémához, hiszen a két rendszer eltérő preferenciái olvashatók ki belőlük. Ugyanakkor a szakirodalom azt is hangsúlyozza, hogy hiába tapasztalható egyfajta időbeli elmozdulás az utóbbi évtizedekben az intrinzik jegyek irányába, a két jelenség egymás mellett is létezhet – akár egyéni szinten is (Ester et al. 2006). Ez a két típus beilleszthető az egyes életkori csoportok munkáról való elképzeléseibe is, s joggal feltételezhetjük, hogy az intrinzik értékek a fiatalság önkifejező, posztmodern jegyeihez könnyebben kapcsolódnak. De köthetjük a típusokat a munkaerő-piaci pozícióhoz is, s az extrinzik értéket az alacsonyabb státuszú, mechanikusabb munkaformákkal rokoníthatjuk.

Schwartz (1999) az előbb említett munkaértékeken kívül még két típust nevez meg, a hatalomorientált, illetve a közösségi beállítottságot. Ez a két értéktípus leginkább a kollektív és individuális tengelyen értelmezhető, hiszen az előbbi az egyén pozíciójának előmozdítására irányul, míg a második a tágabb társadalmi környezetbe való szoros beágyazottságra. Kérdés, hogy az alappreferenciákhoz kapcsolódnak-e a munkaértékek, s ha igen, akkor milyen rajzolatokat fogunk találni. Schwartz (1999) ide vonatkozó kutatási eredményeit az 1. táblázat ismerteti.

1. táblázat. *A munkaértékek preferencia-háttére Schwartz (1999) alapján*

munkaértékek	azonos irányba mutató értékmezők	konfliktusos értékmezők
hatalomorientáció	hierarchia uralom	harmónia, egalitarianizmus
intrinzik munkaértékek	intellektuális autonómia affektív autonómia	konzervativizmus
extrinzik munkaértékek	konzervativizmus hierarchia	intellektuális autonómia
közösségi orientáció	egalitarianizmus harmónia	hierarchia

A kirajzolódó viszonyok jól értelmezhetők, s már meglévő ismereteinket felhasználva az egyes munkaérték-típusokat társadalmi rétegekhez is köthetjük. A magas iskolai végzettség, amely például az intellektuális autonómiához kapcsolódik, a táblázat alapján az intrinzik értékekkel lesz rokonítható. Szintén kapcsolhatjuk az összefüggéseket a preferenciák átstrukturálódásához is, s a posztmaterializmus jelenségét az extrinzik munkaértékektől való eltávolodással rokoníthatjuk. Illeszthetjük a táblázatot a komparatív kutatások eredményeihez, s vonatkoztatjuk azt országokra, ha ismerjük például azok kollektív és/vagy individuális jegyeit vagy éppen egalitáriánus beállítottságának mértékét.

A munkához való viszony eltérő rajzolatokat mutathat, s igaz ez a kijelentés még akkor is, hogyha annak fontosságában nem, csupán funkcióiban találunk eltéréseket. Az a megkülönböztetés, amely a munka, a karrier és az elhívás fogalmait használja, szintén erre utal.⁴⁵ Fontos látnunk, hogy e viszonyulások tartalmilag eltérnek, ugyanakkor az egyéni életvezetésben ettől függetlenül a munka magasabb presztízsét eredményezhetik. Az első kategória leginkább a létfenntartás biztosítására irányul, s a munka eszközzel dominál az effajta munkaviszony során. A karrier a szervezeti és a társadalmi hierarchiában való elmozduláshoz kapcsolódik, s a hatalommal fonódhat össze, míg az elhívás során a munka elválaszthatatlan az emberi létől, s az egyén megvalósításának terepét képezi. Ezek a kategóriák minden foglalkozás esetében előfordulhatnak, ugyanakkor bizonyos területeken a megjelenésük gyakoribbnak mutatkozik (Wrzesniewski et al. 1997).

A munkaértékek kutatása a campusok határain belül és kívül

Az értékek konstruálódásának folyamatában nem szabad szem elől téveszteni azt sem, hogy az intézmények jelentős hatást gyakorolnak a diákok gondolkodási struktúrájára. Tudjuk, hogy ez az elmozdulás különösen ott lesz jelentős, ahol a kibocsátó környezet értékstruktúrája eltérő jegyeket mutat. Bizonyos társadalmi csoportok munkáról vallott felfogása minden bizony-

nyal egybevág az intézmények által képviselt beállítottságokkal. A hatások komplex rendszerként értelmezhetők, hiszen nem pusztán az egyetemek és főiskolák manifeszt céljai irányadók, hanem a látens struktúrák is. A szakmai gyakorlatok, terepgyakorlatok és egyéb, a munkaerőpiaccal szimbiózisban történő tevékenységek egyfajta szocializációs folyamatot generálnak, amely azonban a felsőoktatás különböző szegmenseiben teljesen eltérő beállítottságok irányába mozdíthatják el a hallgatókat. Könnyű belátnunk, hogy mindezt a különböző tudományterületek, szakmák elhelyezkedési lehetőségei, az elérhető keresetek, valamint a kínált életpályák és munkarendek is alakítják – ugyanakkor az elérhető munkaerő-piaci pozíciók mintegy előzetes szűrőként is oda vonzhatják a sajátos attitűdökkel és elképzelésekkel rendelkező diákokat.

Knafo és Sagiv (2004) izraeli mintában 32 szakma képviselőit vizsgálta meg a Schwartz-féle Portrait Value Questionnaire eszközével, majd a kapott adatokat Holland (1973) tipológiájába illesztette bele. A vállalkozó típusa negatívan korrelált az univerzalizmus értékeivel. A szociális típus a jóindulathoz és az univerzalizmushoz illeszkedett, míg a hatalomhoz negatív viszony fűzte. A művészet logikus módon a konformitással volt ellentétes, a kutatói pálya pedig az önmegvalósításhoz kapcsolódott szorosabban, miközben a tradícióval ellentétes rajzolatot mutatott. A vizsgálat eredményei plasztikusan mutatnak rá a különböző szakmák érték-háttéreire.

A munkaértékek törésvonalainak talán leggyakrabban vizsgált szegmensét a nemi eltérések jelentik. A férfiak és a nők az általános értékpreferenciák területén is eltérő jegyeket mutatnak fel, s ezek a jegyek a munkaértékekkel, a munkaerő-piaci tervekkel is kapcsolatban állnak. A kutatási eredmények azonban nem minden esetben vágnak egybe, s ez gyakran az egyes országok és minták sajátos jegyeiből eredeztethető. Tudjuk, hogy a nemek közötti értékbeli eltérések függenek attól, hogy milyen a két nem viszonyrendszere, s mennyire szabadok a nemi szerepek konstruálhatóságának lehetőségei. Fontos látni azt is, hogy bizonyos speciális kutatási terepeken a nemek közötti viszonyrendszer máshogyan rajzolódik ki, illetve sajátos szociokulturális háttérű vagy sajátos gondolkodási jegyekkel leírható személyek kerülnek a mintákba (például bizonyos hallgatói vizsgálatoknál). A munkaértékeket minden bizonnyal alakítják az elérhető karriertervek is. Kérdés, hogy a nemi eltérések meg fognak-e maradni

45 A három kategória megkülönböztetése (job, career, calling) Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler és Tipton nevéhez köthető (Wrzesniewski et al. 1997).

abban az esetben is, ha a nemi alminták olyan változók szerint nem mutatnak különbségeket, mint az iskolai végzettség vagy a foglalkozás. Az eddig lefolytatott kutatások erre a kérdésre nem tudnak egyértelmű választ adni. A longitudinális vizsgálatok pedig arra engednek következtetni, hogy a nemek közötti eltérések az egyetemeken csökkenő distanciákat mutatnak (Abu-Saad – Isralowitz 1997).

A nemzetközi kutatási eredmények alapján láthatjuk, hogy a hallgatói értékvilágok a munkaértékek területén ugyanolyan szétterjedettek, mint az általános preferenciák esetében. Wong és Yuen (2012) a munkaértékeknek a nyugati kultúrkörben meghatározott fő területeit kínai, tajvani és hongkongi hallgatói almintákkal vetették össze, s bár hipotézisük az volt, hogy a két rajzolat hasonló lesz, már az egyes itemek értelmezésében, kontextusaiban is különbségeket mutattak ki. Az emberi kapcsolatok fontossága például egy individualista kultúrában teljesen mást jelent, mint egy kollektivistában: ez utóbbi esetben sokkal inkább fonódik össze a jelenség a presztízzsel, a státussal vagy a közösségi beágyazottsággal. Ezenkívül a szerzők a „keleti” társadalmak között is eltéréseket dokumentáltak, s a tajvani almintában a konfucianus értékek erőteljesebb hatását mutatták ki. Ez a vizsgálat rámutat a civilizációs törésvonalak értékrendekre gyakorolt fontosságára is – ez alapján a román és a magyar almintha összevetésekor is élesebb különbségeknek kell majd kirajzolódniuk.

Hirschi és Fischer (2013) a munkaértékek egyik alapvető fontosságú szegmensét, a vállalkozói attitűdöt a Schwartz-féle értékmodellben pozícionálta, s ahhoz egy individualista jelleget kapcsolt, amely ellentétes az univerzalizmussal és a konzerválással, ugyanakkor rokonítható a hatalommal és a teljesítménnyel.

Számos kutatás foglalkozik a hallgatók munkaértékeivel, s meghatározzák annak rajzolatait, igyekeznek feltárni a fő magyarázó változók rendszerét. Duffy és Sedlacek (2007) több mint háromezer fős egyesült államokbeli minta segítségével a munkaértékek négy fő szegmensét elemezte (extrinzik, intrinzik, társadalmat segítő, presztízs-orientált), s azt találta, hogy a leginkább elfogadott item egy intrinzik érték lett (személyes érdeklődés), s csupán ezt követte a magas fizetésre vonatkozó kijelentés választottsága. A presztízs és a gyors karrier a hallgatói munkaértékek középmezőnyében helyezkedett el. A szerzők eltéréseket tudtak dokumentálni egyrészt a jövedelem alapján (a közepes státusú családokból érkeztek az intrinzik értékeket inkább prefe-

rálók). Az afro-amerikai és az ázsiai hallgatók sokkal inkább mutattak extrinzik jegyeket. Egy jordániai hallgatói mintában a munkaértékek két leginkább preferált iteme a munka területén elérhető teljesítményre, illetve az anyagi biztonságra vonatkozott (a két kijelentés között 0,03-os eltérés mutatkozott csupán ötfokozatú skálát használva). A kiszámítható munkaviszony, illetve a társadalom segítségére vonatkozó itemek elfogadottsága jóval kedvezőtelenebbnek mutatkozott (Khasawneh 2010).

Az elemzés módszertani keretei és eredményei

Kutatásunk a HERD⁴⁶ adatbázison alapult, amelyben három almintát alakítottunk ki: a határon túli magyar hallgatókét (N=473), a romániai hallgatókét (N=714), illetve a határon belüli magyar almintát (N=1295). Az első csoportot a Partiumi Keresztény Egyetem, illetve a BBTE szatmárnémeti kihelyezett tagozata képezte, a másodikat a Nagyvárad Állami Egyetem, míg a harmadik almintát a Debreceni Egyetem és a Nyíregyházi Főiskola hallgatói adták, illetve a Debreceni Református Hittudományi Egyetem nem teológiai/egyházi irányultságú területen tanuló hallgatói (összesen 25 fő).⁴⁷ A munkaértékeket 23 itemmel mértük fel, s a három almintában ezek pozícióját vizsgáltuk meg. Később faktoranalízist alkalmaztunk, majd a faktorszakókat varianciaanalízis segítségével elemeztük.

Első lépésben a munkaértékek rajzolatait tekintjük tehát. A kapott adatokat az 1. ábra mutatja be. Az adatokból kitűnik, hogy a három almintha együttes munkaértékeiben az extrinzik kijelentések és elvárások dominálnak (bejelentett állás legyen, biztos legyen, a munka mellett a családdra is jusson idő), s az első tíz itembe csupán három intrinzik kijelentés fért bele. Azok az intrinzik elemek, amelyek a személyes autonómiákhoz, a készségek fejlesztéséhez, a felelősségvállaláshoz vagy a teljesítményelvhez kapcsolódnak, a lista második felében foglalnak helyet. Az elméleti keretek alapján kijelenthető,

46 HERD: Higher Education for Social Cohesion Cooperative Research and Development in a Cross-border Area (HURO/0901/253/2.2.2.). Vezető: Prof. Tamás Kozma.

47 A lekérdezés teológiai jellegű képzéseket is érintett – mind a határon innen, mind pedig azon túl –, ugyanakkor ezeket az intézményeket az általunk elemzett mintából kiemeltük.

hogy az értelmiségi lét és a középosztálybeli státusz ez utóbbi munkaértékcsoport magasabb elfogadottságát eredményezi – érdemes elgondolkozni azon, hogy jelen esetben azzal a ténnyel állunk-e szemben, hogy az egyetemista populációra a Partium területén ezek az összefüggések kevésbé igazak, vagy pedig a normál társadalomban a munkaértékek rajzolatai még inkább az extrinzik jegyek felé gravitálnak. Ugyanakkor az extrinzik munkaértékek illeszkednek a nemzetközi összehasonító vizsgálatok azon eredményeihez, amelyek a túlélő, materiális elemek meglétét dokumentálják a térségben. Szemléletes, hogy a másokon való segítség itemei szintén a lista második felében foglalnak helyet.

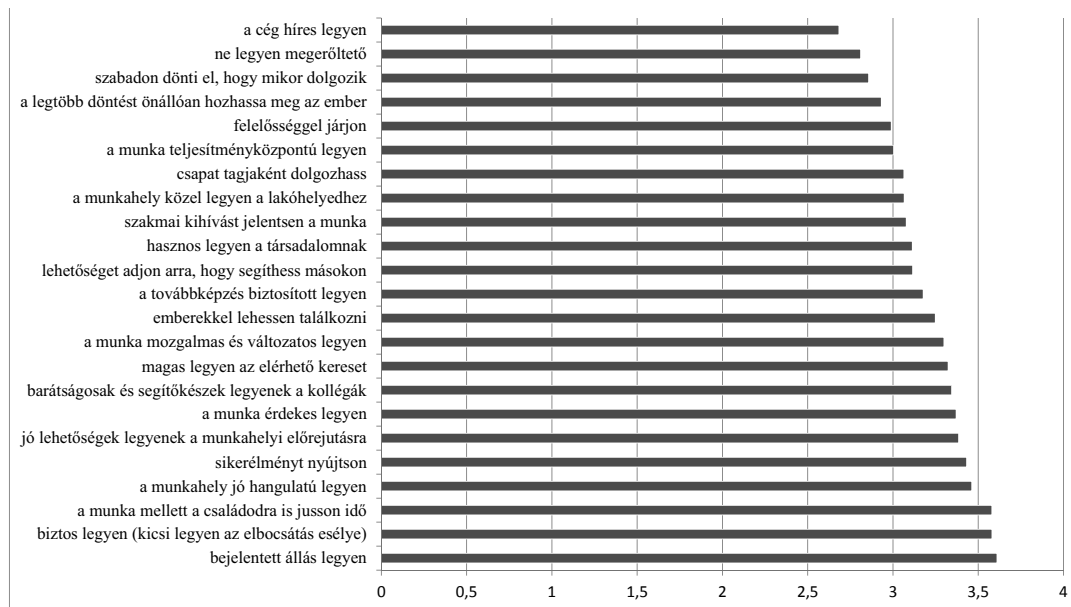
Második lépésben arra vállalkoztunk, hogy az egyes itemek pozícióját a három almintában összevesszük. Az elméleti részben felvázolt civilizációs törésvonal a munkaértékek területén is megragadható, hiszen a határon belüli és kívüli magyar almintha rajzolatai jóval közelebb helyezkednek el egymáshoz, míg a román diákok jegyei ettől eltérőnek mutatkoznak. Az általános preferenciák esetében már utaltunk a materiálisabb, célelőbb és a Hofstede-féle vizsgálat alapján maszkulinabb jegyekre: erre utalhat a munkahelyi előrejutás magasabb pozíciója. Komoly távolság mutatkozik a teljesítményelv területén is: ez szintén a román diákok esetében jelenik meg markánsabban. S bár a szakirodalom az ortodox kultúrkörhöz a közösségi beágyazottságot kapcsolja, a munkaértékek terü-

letén az individuuum szerepére az autonóm jegyek magasabb pozíciója utal (olyan munka legyen, ahol az ember maga dönti el, hogy mikor dolgozik), míg a másokon való segítség a magyar almintákban jelenik meg hangsúlyosabban. Szintén szemléletes különbség még a cég hírnevéhez kapcsolódó item, míg a puritánabb morált a munka megerőltető voltához, illetve a munkahely közelségéhez kapcsolódó itemek pozíciója jelzi. Az extrinzik–intrinsic kategóriák nem köthetők egyértelműen egyik vagy másik csoporthoz: a román diákok esetében például a továbbképzés előkelőbb helyet foglal el, míg a sikerélményt hátrébb rangsorolják.

A határon belüli és az azon túli almintha sok hasonló vonást mutat, s csak pár kijelentés kapcsán fogható meg eltérés. A távolságok, ha nem is hangsúlyosan, de a munka eszközzellegére utalnak a PKE és a BBTE hallgatóinak körében (bejelentett állás legyen, szakmai kihívást jelentsen, továbbképzés biztosított legyen). Általánosságban azonban azt mondhatjuk, hogy a két almintha között pusztán a kijelentések pozíciójának segítségével nem tudjuk az eltéréseket megragadni.

Következő lépésben a munkaértékek alapján faktorokat különítettünk el. A faktorokat varimax módszerrel rotáltuk, és főkomponens- (principal components) becslést használtunk. A modell kialakításakor figyeltünk arra, hogy változóként a meggyarazott információ ne csökkenjen egy egység alá. A megőrzött információ mennyiség 57% volt. Az il-

1. ábra. A munkaértékek rajzolatai a Partiumban (HERD adatbázis, N=2482)



2. táblázat. A munkaértékek pozíciói a három almintában (HERD adatbázis, N=2482)

munkaértékek itemei	magyar almintá	határon túli magyar almintá	román almintá
magas legyen az elérhető kereset	9	8	8
az állás biztos legyen (kicsi legyen az elbocsátás esélye)	3	2	2
jó lehetőségek legyenek a munkahelyi előrejutásra	8	7	4
olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy mikor dolgozik	22	22	14
a munka érdekes legyen	6	6	6
a munkahely jó hangulatú legyen	5	3	5
a munka sikerélményt nyújtson	4	5	10
emberekkel lehessen találkozni	11	11	13
a munka hasznos legyen a társadalomnak	12	13	19
a munka felelősséggel járjon	18	19	18
a munka ne legyen megerőltető	21	20	23
a legtöbb döntést önállóan hozhassa meg az ember	19	18	22
a munka lehetőséget adjon arra, hogy segíthess másokon	14	13	17
barátságosak és segítőkészek legyenek a kollégák	7	9	11
a munka teljesítményközpontú legyen	20	17	8
a munka mellett a családotra is jusson idő	2	1	3
a munka mozgalmas és változatos legyen	10	10	12
egy csapat tagjaként dolgozhass	17	14	16
a munkahely közel legyen a lakóhelyedhez	15	16	21
szakmai kihívást jelentsen a munka	16	21	15
a továbbképzés biztosított legyen	13	15	7
a cég híres legyen	23	23	20
bejelentett állás legyen	1	4	1

leszkező faktorstruktúrát úgy tudtuk elérni, hogy 16 itemet tartottunk meg. Az első faktor zömmel olyan kijelentéseket fogott össze, amelyek a társas környezettel, illetve a munka segítő szándékával fonódnak össze. Kiemelésre érdemes, hogy a változatosság igénye, illetve a felelősség elve is ebben a faktorban jelenik meg. A második faktor a „klasszikus extrinzik” nevet kapta, s tisztán jeleníti meg a munkaértékek ezen körét. A harmadik faktor szintén kevert jegyeket tartalmaz: egyrészt megjelennek benne egy státushoz kapcsolódó elem (a cég híres legyen), amelyet autonóm (az ember szabadon dönti el, mikor dolgozik) és a teljesítményelvhez kötődő itemek egészítenek ki, illetve ez a faktor ad helyet a kényelmességre való törekvésnek. Érdemes látnunk, hogy a hallgatói értékstruktúrákban a teljesítményelv és a kényelem egyáltalán nem zárja ki egymást.

Elemzésünk utolsó lépéseként arra vállalkoztunk, hogy a három almintát varianciaanalízis segítségével vizsgáljuk meg az identifikált faktorokat felhasználva. Összesen két szignifikáns kapcsolatot találtunk: az etnikai- és határvonalak ugyanis a nem monoton szociális faktor esetében nem mutattak eltéréseket. A kapott eredményeket a 4. táblázat mutatja be.

A klasszikus extrinzik jegyek kapcsán ragadhatjuk meg a határon belüli és az azon túli magyar hallgatók közötti különbséget. A bejelentett, biztos állásra és az előrejutásra fókuszáló munkaértékeket ugyanis a PKE és a BBTE hallgatói inkább utasítják el (erre utaló jegyekre utalt például az itemek pozíciója kapcsán a bejelentett állás distanciája), de negatív értéket találunk a román diákok esetében is.

3. táblázat. A munkaértékek faktorszokorjai hallgatói mintában (HERD adatbázis, N=2482)

	nem monoton szociális	klasszikus extrinrik	autonóm státus-orientált
magas legyen az elérhető kereset	-,044	,693	,417
az állás biztos legyen	,149	,802	,113
jó lehetőségek legyenek a munkahelyi előrejutásra	,167	,659	,403
az ember szabadon dönti el, hogy mikor dolgozik	,096	,163	,745
emberekkel lehessen találkozni	,704	,231	,176
hasznos legyen a társadalomnak	,788	,068	,132
felelősséggel járjon	,645	,093	,382
ne legyen megerőltető	,303	,017	,600
lehetőséget adjon arra, hogy segíthess másokon	,752	,093	,167
barátságosak és segítőkészek legyenek a kollégák	,647	,349	,101
teljesítményközpontú legyen	,335	,181	,585
a munka mellett a családnadra is jusson idő	,460	,600	-,097
mozgalmas és változatos legyen	,575	,297	,276
egy csapat tagjaként dolgozhass	,631	,163	,351
a cég híres legyen	,175	,058	,755
bejelentett állás legyen	,302	,604	-,058

4. táblázat. A munkaértékek faktorszokorjai az almintákban (HERD adatbázis, N=2482, $p < 0,05$)

almiták	klasszikus extrinrik	autonóm státusorientált
magyar	,087	-,326
határon túli magyar	-,147	-,062
román	-,058	,589
sig.	0,000	0,000

A klasszikus extrinrik munkaértékek esetében tehát a határ erősebb választóvonalat húz, mint az etnikai különbségek. Az autonóm státusorientált faktor esetében ennek az ellentettje igaz, hiszen az értékek ezen összerendeződése (amely a teljesítményvelvet és a munkaadó státusát is magában foglalja) a román almintára jellemző. Fontos látni azt is, hogy a munkahelyi előrejutást is magában foglaló item egy klasszikus extrinrik „környezetbe” ágyazódik bele (és leginkább a határon belüli magyar diákokra jellemző), s nem tapadnak hozzá intrinrik, önkitaljesítő jegyek, vagy a felelősségvállalás és a teljesítmény elemei.

Összegzés

Elemzésünk eredményeit úgy összegezhethetjük, hogy a Partium térségében a hallgatók munkaértékei extrinrik jegyekkel jellemezhetők – míg a nemzetközi, egyetemistákat érintő kutatások esetében vagy azonos súlyokat, vagy intrinrik dominanciát láthatunk. Az eredmény annyiban nem meglepő, hogy a térség értékrendje a nemzetközi kutatások alapján is materialista és „túlélő”, ugyanakkor az ifjúsági életszakasznak és az értelmiségi létnek a másik irányba, tehát az intrinrik pólus felé kellene mozdítania a diákok gondolkodását.

Kérdés az is, hogy a normál értékpreferenciák mennyiben mozognak együtt a munkaértékek rajzolataival. Ebben az esetben az Inglehart-féle (2008) „túlélő” pólust kell megvizsgálunk, amely-

nek mind a két ország a közelében helyezkedik el, Románia értékei azonban szélsőségesek. A munkaértékek területén azonban a klasszikus extrinzik jegyek (amely a „túlélő” gondolkodáshoz a legkönnyebben kapcsolhatók) a magyar almintára jellemzők. Ebből azt a következtetést szűrhetjük le, hogy a munkaértékek és az általános értékpreferenciák mintái nem tökéletesen képezik le egymást, tehát nem ekvivalens halmazokról beszélhetünk. A munkaértékek rajzolatai nem feleltethetők meg a civilizációs törésvonalakkal kapcsolatban idézett elméleteknek sem, hiszen a közösségi beágyazottság mutatói a magyar almintában – ha nem is markánsan, de – kedvezőbbnek mutatkoztak, míg a román hallgatók munkaértékeiben több intrinzik és individuális elem volt kimutatható. Az etnikai határ tehát élesen elvágja a munkaértékek világát is. A magyar hallgatók munkafelfogása a munka, karrier és elhívás kategóriáiból leginkább az elsővel rokonítható, s a munkahelyi előrelépés ugyan fontosabb az esetükben, de ennek értékebeágyazottsága extrinzik környezetben történik meg. A határon belüli és kívüli alminták munkapreferenciái jóval közelebb álltak egymáshoz: elmondhatjuk tehát, hogy az etnikai határok élesebbek. A klasszikus extrinzik faktor a PKE és a BBTE diákjaira nem volt jellemző, ugyanakkor láthattuk, hogy ebbe sorolódott a bejelentett állás iteme is, amelyet ez az almintá alacsonyabbra értékelt a pozíciók összevetésekor. A modernizáció folyamata során egyre inkább előtérbe kerül és preferált teljesítményelv is – mintegy ellentmondva a modernizációs forgatókönyveknek – a román diákok esetében kap nagyobb hangsúlyt.

Összegzésképpen azt tudjuk tehát elmondani, hogy a munkaértékek önálló kutatási területként történő vizsgálata indokolt, hiszen az itt kapott rajzolatok nem feleltethetők meg az értékpreferenciák rajzolatainak. Feltételezhetjük, hogy azok igen bonyolult kontextusokban formálódnak ki, amelyeket azonban a hagyományos kérdőíves kutatás eszközeivel nem tudunk megragadni, s ez a jövőben kvalitatív technikák felhasználását is indokoltá teszi a további vizsgálatok során.

Absztrakt

Az eltérő értékpreferenciák és beállítottságok értelemszerűen megnehezíthetik a különböző etnikai csoportok együttélését, s konfliktusokat is generálhatnak. A magyar és a román értékpreferenciák közötti főbb különbségek egyrészt a nemzetközi

összehasonlító értékkutatások alapján, másrészt pedig a térségben lefolytatott vizsgálatok alapján rekonstruálhatók, még ha az erre irányuló elemzések nem túl számosak is. Elemzésünk során a HERD Kutatás 2012-es adatbázisát használtuk fel, amely a Partium területének felsőoktatási intézményeit érintette, majd a diákokat három almintába (magyar, román, határon túli magyar) soroltuk. Az eredmények rámutattak arra, hogy a materiális és extrinzik jegyek leginkább a magyar almintában voltak dominánsak, míg a román diákok esetében a teljesítményközpontú, kötetlen munka jelent meg preferált elképzelésként. Kijelenthetjük azt is, hogy a munkaértékek rajzolatai nem illeszkedtek az értékpreferenciák eltéréseihez.

Abstract

Diverse value preferences and attitudes might cause difficulties in the coexistence of the different ethnic groups and they can generate conflicts as well. We can examine the main differences between value preferences of the Hungarian and Romanian population by using the comparative international value researches on the one hand, and the empirical research carried out in the area on the other hand. In the course of our analysis we used the HERD database (2012), which concerns the higher education institutes in Partium. We created three subsamples: Hungarian, Romanian and the subsample of transborder Hungarian minority. The results show that the material and extrinsic elements dominated in the Hungarian subsample while the Romanian students preferred the items of the efficiency and autonomy. Based on our result we can declare that the pattern of the value preferences do not fit to the pattern of the work values.

Felhasznált irodalom

- Abu-Saad, Ismael – Isralowitz, Richard E. 1997
Gender as a Determinant of Work Values among University Students in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 137. 6:749-763.
- Bocsi, Veronika 2012 Value-preferences in Cross-Border Area. In Györgyi, Z. – Nagy, Z. eds. *Students in a Cross-Border Region. Higher Education for Regional Social Cohesion*. University of Oradea Press, Oradea, 135-145.

- Buss, Andreas 2010 Sociology of the Orthodox Tradition. *Journal for Social Research*, 34. 1:31-54.
- Csata István 2012 *Az erdélyi fiatalok értékeiről. (2012.07.08-i letöltés), Erdélyi Vonatkozású Társadalomtudományi Kutatások Adatbankja, (kutatasok.adatbank.transindex.ro/download/kapcsolodo76.pdf)*
- Duffy, Ryan – Sedlacek, William E. 2007 The Work-Values of First Year College Students: Exploring Group Differences. *The Career Development Quarterly*, 59. June: 359-364.
- Ester, Peter – Braun, Michael – Vinken, Henk 2006 Eroding Work Values? In Ester, Peter – Braun, Michael – Mohler Peter eds. *Globalization, Value Change and Generations*. Brill, Leiden, 89-114.
- Fényes Hajnalka 2010 *A nemi sajátosságok különbségeinek vizsgálata az oktatásban*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.
- Hirschi, Andreas – Fischer, Sebastian 2013 Work Values as a Predictors of Enterpreunerial Career Intentions: A Longitudinal Analysis of Gender Effect. *Career Development International*, 18. 3:216-231.
- Hofstede, Gert Jan – Hofstede, Geert 2008 *Kultúrák és szervezetek. Az elme szofivere*. McGraw-Hill – VHE Kft., Pécs.
- Holland, John 1973 *Making vocational choices: A theory of careers*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Huntington, Samuel 1998 *A civilizációk összecsapása és az új világrend kialakulása*. Európa Kiadó, Budapest.
- Inglehart, Roland F. 2008 Changing Values among Western Publics from 1970–2006. *West European Studies*, 31. 1-2:130-146.
- Keller Tamás 2009 *Magyarország helye a világ értéktérképén*. TÁRKI, Budapest.
- Khasawneh, Samer 2010 Work Values of Human Resources in Jordan: A Vocational Approach for Predicting Student Success in the Workplace. *International Journal of Research in Education*, 27:15-36.
- Kluckhohn, Florence – Strodtbeck, Fred 1961 *Variations in value orientations*. Greenwood Press, Westport.
- Knafo, Ariel. – Sagiv, Lilach 2004 Values and Work Environment: Mapping 32 Occupations. *European Journal of Psychology of Education*, 19. 3:255-273.
- Pomogáts Béla 2000 *Nyugat és Kelet között*. Ister Kiadó, Budapest.
- Pusztai Gabriella 2009 *A társadalmi töke és az iskolai pályafutás*. Új Mandátum Kiadó, Budapest.
- Schwartz, Shalom H. 1999 A Theory of Cultural Values and some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48. 1:23-47.
- Talanov, Sergei L. 2012 The Socialization of Young People and the Prospects of the Development of Higher Education. *Russian Education and Society*, 54. 2:35-40.
- Wong, Shui-Wai – Yuen, Mantak 2012 Work Values of University Students in Chinese Mainland, Taiwan and Hong Kong. *International Journal for Advancement Consueing*, 34. 4:269-285.
- Wrzesniewski, Amy – McCauley, Clark – Rozin, Paul – Schwartz, Barry 1997 Jobs, Careers and Callings: People's Relations to their Work. *Journal of Research in Personality*, 31:21-33.