

Fónai Mihály – Zolnai Erika – Kiss János
A hallgatók munkaérték preferenciái

Az ismertetésre kerülő vizsgálat a Debreceni Egyetem egészére kiterjedő, ötödik éve zajló tehetséggondozási program kiválasztási procedúrájának része. Az egyetem rektori vezetése a 2000/2001-es tanévben kezdeményezte egy új tehetséggondozási program indítását, amely a meglévő formákhoz – TDK, szakkollégiumok, demonstrátori hálózat – illeszkedik. E program újszerűségét a bekerülési eljárás többfordulós mérései, illetve a program különböző támogatási formái, elsősorban a tutori rendszer jelentették (Balogh – Fónai 2003). A programba való bekerülés három lépcsőben történik, amelyek közül az elsőben a karok delegálják a tanulmányi eredményük alapján a nappali tagozatos másodéves hallgatók felső ötödét. A második fordulóban kerül sor a három mérési eszközt alkalmazó kiválasztási eljárásra. Ennek során a Super-féle munkaérték kérdőív, a Raven-teszt, és egy, a hallgatók szakmai motivációját vizsgáló kérdőívet használunk melyben többek között kitértünk a kulturális és szocio-ökonomiai változókra, valamint a választott szak presztízsének és értékelésének a megítélésére is (Melléklet 1. táblázat).

A kiválasztás második fázisának eredményei alapján a harmadik lépcsőben a karok döntenek a hallgatók programba kerüléséről. Ennek eredményeként évente mintegy száz hallgató, azaz a másodéves nappali tagozatos hallgatók 2–3 százaléka kerül a programba. Ez a kiválasztási szisztéma a 2001/2002-es tanévtől működik, így négy évről vannak már feldolgozott adataink; a 2004/2005-ös tanév eredményei még feldolgozás alatt állnak.

A vizsgált minta jellegzetességei

A DETEP (Debreceni Egyetem Tehetséggondozó Programja) keretében eddig a karok 2599 hallgatót delegáltak a kiválasztási eljárásba. E hallgatók mintegy 70 százaléka vett részt a számukra felajánlott kiválasztási procedúrában. Tanulmányunkban az elmúlt három akadémiai évre, 1349 hallgatóra vannak adataink (egy-egy másodévfolyam létszáma 3500 fő körüli) – ahogy jeleztük, az idei tanév eredményei még feldolgozás alatt vannak, az első évben pedig részben más metodikát alkalmaztunk.

A mérési eljáráshoz kapcsolódó kutatás így kialakult mintája nem tekinthető reprezentatívnak, hisz abban a tanulmányi eredményük alapján a „felső ötödbe” tartozó hallgatók kerültek be, akik valószínűleg motiváltabbak a tanulásban, feltételezhető, hogy a szakmai anticipációjuk is határozottabb, mint hallgató társaiké. A hallgatók között képességeik alapján különbségek érvényesülnek a karok képzési szintjei, és a szakok szerint. A programba a képzés elején lévő hallgatók kerültek, ami a szakmai fejlődésben hasonló pozíciót feltételez. A szakmai identitás alakulását vizsgálva a minta homogén, így a már képzésben lévő, de a professzionalizáció útjának elején tartó fiatalok értékpreferenciáit vizsgálhatjuk. Természetesen a szakmai homogenitás az egyes karok tekintetében nagyon eltérő, vannak egy szakmás karok, és vannak rétegzettebbek, egyes karok főiskolai, mások egyetemi szinten képeznek, de a szakirányok, s így a szakmai irányultság jellegzetesnek mondhatóak az egyes almintákban.

E tényezőket mindenképpen figyelembe kell venni az eredmények értelmezésénél. Ettől függetlenül a nagy elemszám alkalmas egy, a debreceni egyetem különböző szakos hallgatóinak a pálya rekrutációját, motivációit és szakmai szocializációját vizsgáló longitudinális kutatás megalapozására, sőt, a különböző szakos hallgatók „arculatának” a jelzett területeken való, általánosabb jellemzésére is.

A vizsgálat módszerei

A kiválasztáshoz használt kérdőív adatai közül a minta két változójának néhány összefüggését vizsgáljuk – azokat, amelyek a „regionális egyetem” tézis néhány állítását igazolják (Kozma 2002). A „regionális egyetem” egy lehetséges területének az elemzése mellett a kiválasztási eljárásba került hallgatók nemek szerinti összetételének sajátosságait, és az apák iskolai végzettségét is vizsgáljuk, részben a lehetséges motivációs eltérések, részben a kulturális tökebeli eltérések egyik, meghatározó dimenziójának a jellemzése miatt. A továbbiakban a tanulmányaik elején lévő sikeres hallgatók munkaérték preferenciáinak alakulását vizsgáljuk a Super-féle munkaérték kérdőív segítségével, a Raven-teszt és a motivációs kérdőív eredményeit jelen tanulmányban nem mutatjuk be.

Regionális egyetem?

A „regionális egyetem” egyik kritériuma az adott intézmény régióba ágyazottságát jelenti. Ez nem a lokális pejoratív értelmében érvényesülő partikularizmus, sokkal inkább az egyetem kötődése a régió helyi társadalmához. Ezt igazolják a Debreceni Egyetem hallgatói statisztikái is, melyek közül az összehasonlító adatokat emeljük ki.

1. táblázat

A Debreceni Egyetem nappali tagozatos másodéves hallgatóinak, és a DETEP kiválasztási eljárásába került hallgatóknak a megoszlása megyék szerint, százalékban

Magye	Teljes másodévfolyam	A kiválasztási eljárásba került hallgatók
Hajdú-Bihar	42,4	44,9
Szabolcs-Szatmár-Bereg	24,8	21,7
Borsod-Abaúj-Zemplén	13,1	10,9
Jász-Nagykun-Szolnok	5,5	6,1
Békés	3,1	2,3
Budapest	1,6	1,7
A többi megye és külföld	9,5	12,4
Összesen	100,0	100,0

Forrás: egyetemi statisztikák és saját adatfelvétel

A táblázat adatai alapján kitűnik, hogy a Debreceni Egyetem hallgatóinak meghatározó része Hajdú-Bihar megyéből érkezik, egynegyedük pedig a szomszédos megyéből. Ez azt jelenti, hogy a hallgatói rekrutáció bázisa a két észak-alföldi megye, hisz innen érkezik a hallgatók kétharmada – ez nemcsak a második évfolyamokra jellemző. A hallgatói rekrutáció alapján a Debreceni Egyetem „regionális egyetem”, hisz kisugárzása elsősorban az észak-alföldi régióban jelentős (ez természetesen a szakoktól is függ, bizonyos területeken a rekrutáció országos, sőt, nemzetközi). A nappali tagozatos másodév és a DETEP kiválasztási eljárás második fázisába került hallgatók megyék szerint összetételében nincs lényeges különbség, azaz az első lépcső alapkritériuma, a tanulmányi eredmény egyenletesen oszlik meg a hallgatók között. A program második lépcsőjébe került hallgatók közül minden negyedik debreceni, és csak egynegyedük falusi származású, ami már jól mutatja a kialakuló egyenlőtlenségek egyik területét, a térbeli egyenlőtlenséget. Ezt fokozza a debreceni gimnáziumokban végzettek magas aránya: a program második lépcsőjében minden harmadik hallgató debreceni gimnáziumból érkezett, ami a térbeli, regionális egyenlőtlenségek jelenségének egyik komponense.

Az iskolai és felsőoktatási karrierek ismert eltérését jelenti a nők és a férfiak lényegesen eltérő tanulmányi sikerei is, ami elsősorban a tanulmányi átlagban jelenik meg,

amivel az iskolarendszer az együttműködő lányokat és nőket „jutalmazza”. Hogyan alakult ez a kiválasztási eljárásba került hallgatók körében?

2. táblázat

A Debreceni Egyetem nappali tagozatos másodéves hallgatóinak, és a DETEP-es kiválasztási eljárásba került hallgatóknak a megoszlása nemek szerint, százalékban

Nemek	Teljes másodévfolyam	A kiválasztási eljárásba került hallgatók
Férfiak	38,5	31,6
Nők	61,5	68,2
Összesen	100,0	100,0

Forrás: egyetemi statisztikák és saját adatfelvétel

A nappali tagozatos másodévfolyamok és a kiválasztási eljárás második lépcsőjébe került hallgatók összetétele között viszonylag jelentős eltérés tapasztalható, ami megfelel a várakozásunknak, azaz a programba több női hallgató került, mint amennyi az arányuk a megfelelő évfolyamon. A nők aránya a harmadik kiválasztási forduló, a kari kiválasztás után még ennél is magasabb. A nők felülreprezentáltsága, valamint a területi egyenlőtlenségek mellett a programba került hallgatók esetében az apák iskolai végzettsége szerinti egyenlőtlenségek is érvényesülnek, a hallgatók édesapjának iskolai végzettsége lényegesen magasabb a megfelelő országos mutatóknál, ami a „kulturális tőke” birtoklásából fakadó előnyöket jelzi.

3. táblázat

A kiválasztási eljárásba került hallgatók megoszlása az apák iskolai végzettsége szerint

Végzettség	Gyakoriság	Százalék
Befejezetlen általános iskolai	3	0,2
Befejezett általános iskolai	155	12,3
Szaktanácsképző iskolai	400	31,8
Érettségi	319	25,4
Felsőfokú	379	30,1
Összesen	1256	100,0

A Super-féle munkaértékek preferenciáinak a sajátosságai a programba került hallgatók között

Az egyetemünkön ötödik éve zajló tehetséggondozási program a tehetséges hallgatók kiválasztása és támogatása mellett sokoldalúan szolgálja a felsőoktatás minőségfejlesztését, a szakmakutatás, a pályaválasztás és karrierépítés vizsgálatát is. A képesség, készség és teljesítménymutatók mellett a szűrési eljárásba beépítettünk olyan kérdéseket és eljárásokat is, melyek a szakmaválasztás motívumait, szempontjait hivatottak vizsgálni. Ezek közé tartozik a Super-féle munkaérték kérdőív, amit kiegészít a szociológiai és motivációs kérdőív.

A pályaszocializációval kapcsolatos kutatások

A pályaválasztás és a munkaerő kiválasztás, alkalmasság kérdéseivel szervesen kapcsolódik a képzés, oktatás területéhez. A szakmai képzés fontos iránya a tudás és képességek fejlesztése mellett a speciális önismereti és pályaszocializációs fejlesztés, ami különböző arányban ugyan, de megjelenik a pedagógus-, orvos-, szociális munkás, és pszichológusképzésben egyaránt. A pályakezdés nehézségeivel való megküzdésben, a pályán maradásban nagy szerepe van a speciális készségeken, képességeken túl a munkával,

munkavégzéssel, munkahellyel szembeni elvárásoknak, elképzeléseknek. D. E. Super a humanisztikus pszichológia talaján, Rogers személyiséggel kapcsolatos elméletének alkalmazásával komplex modellt dolgozott ki a szakmai személyiség alakulásáról. Könyvének első kiadása ugyan 1957-ben jelent meg először, de a 2002-es kiadásig több ezer példányban elkelt, népszerűsége máig töretlen és folyamatosan inspirálja a karrierkutatással foglalkozó szakembereket.

Természetesen D. E. Super munkássága nem előzmények nélküli. A terület egyik első képviselője F. Parsons, aki az Egyesült Államokban megalapította a pályaválasztási tanácsadás intézményét. A pszichotechnikai irányzat képviselői, mint E. Münsterberg, O. Lipmann, vagy F. Giese a kutatások hangsúlyát pályaalakulási struktúrájára, az alkalmazhatóságra és a pályasiker kérdéseire, illetve az ebből eredő szakmai elégedettség összefüggésére helyezték.¹ A témában végzett korai kísérletek (Lazarsfeldé 1931-ben, Büchleré 1933-ban) elsősorban fejlődéslelektani indítatásúak voltak és nem oldották meg a pályalelektan egységes, átfogó rendszerének megteremtését.

A nagy váltás az ötvenes években következett be, amikor az Egyesült Államokban nagyszámú teoretikus jellegű pályalelektani munka látott napvilágot. Közülük is kiemelkedik E. Ginsberg könyve (1951-ben jelent meg), amit még ma is provokatív munkának tartanak, s amelyben először fekteti le a szerző vonatkozó elméletének alapjait. Az ebben a munkában leírt tézisek alapján született meg D. E. Super szakmai fejlődéssel kapcsolatos elmélete, amire építette a róla elnevezett munkaérték kérdőívet, amit vizsgálatunkban is alkalmaztunk. A hazai pályalelektanra is megtermékenyítően hatott ez az időszak és 1956 után nagy lendületet vett a pályalelektan fejlődése. A fejlődéselv (Ginsberg) és az életút elv a jelentősebb magyar kutatók (Csirszka, Rókusfalvy, Ritoók, Völgyesi) munkájában is megjelenik, méghozzá az amerikai megújulással nagyjából egy időben. Az őket követő újabb nemzedék (pl. Herskovits, Xantus, Szilágyi, Rajnai, Schüttler) is követte ezt a szemléletet.

A közelmúlt felsőoktatási gyakorlatában számos kísérlet történt a szakmai identitás és a személyiség fejlődés összefüggések feltárására. Különösen fontos ez a segítő szakmák és a pedagógus hivatás tekintetében, hiszen a szakmai ártalmak, a kiegészítő jelenségek megelőzése fontos mentálhigiéniés és minőségfejlesztési kérdés. Nem véletlen, hogy több vizsgálatról, kutatásról tudunk, ami pályaszocializációs kérdéseket vetett fel, valamint a szakmai képzés pályaszocializációs gyakorlatát vizsgálta. Csak néhányat kiemelve: Dr. Bagdy Emőke a Károly Gáspár Egyetemen, korábban a Kossuth Lajos Tudomány Egyetem pszichológus képzésében, és Dr. Ludányi Ágnes az Eszterházy Károly Főiskola mérnök és pedagógus képzésében végzett kutatásai, valamint Kiss János, Fónai Mihály és Fábíán Gergely által végzett nemzetközi vizsgálat a szociális munkás hallgatók körében. Utóbbi egyik alkalmazott módszere a Super-féle munkaérték kérdőív.

A Super-féle munkaérték teória és a kérdőív bemutatása

Visszatérve az általunk is alkalmazott vizsgáló eljárás bemutatásához, hangsúlyoznunk kell, hogy a Super-féle pályafejlődés elmélet legnagyobb jelentősége abban rejlik, hogy elsőként kezeli együtt a fejlődés-lelektani jelenségeket a pályaválasztás, a szakmai bevételek és szakmában végzett tevékenység folyamán. Az elmélet lehetőséget ad a személyiség és az őt körülvevő világ összekapcsolására, miközben a kultúra jelentőségét is hangsúlyozza. Az eredeti alaptézisek közül kiemeljük a jelen vizsgálatunkban különösen érdekes állításokat. Eszerint a pályafutás modelljének sajátosságait (szakmai szint, társadalmi és stabil szakmai tevékenységek sorrendje, gyakorisága, időtartama stb.) meghatározza az

¹ Az ebben a részfejezetben szereplő hivatkozások forrása: Kiss János: Egy segítő foglalkozás első hazai képviselőinek pályaképe. Doktori értekezés, KLTE Debrecen, 1995. Kéziratban.

egyén szüleinek szocioökonómiai státusza, továbbá a képességei, személyiségjellemzői, illetve a rendelkezésre álló szakmai lehetőségek.

Az alaptézisek két fontos gondolati elemre fűzhetőek fel:

- a) A pályaválasztás és a beilleszkedés egy folyamatosan végbemenő fejlődést képez, tehát nem egyszeri diszkrét esemény, hanem egy életen át tartó folyamat.
- b) A pályaválasztás lehetősége multipotenciális, azaz a szakmai multipotencialitásnak a szakmai követelmények oldalán bizonyos tűréstartomány felel meg a szükséges képességek, érdeklődési körök és személyes tulajdonságok tekintetében.

Mindkét alaptézisnek fontos következményei vannak a felsőoktatás hatékonysága szempontjából és vizsgálatunk konklúzióit tekintve. A felsőoktatásba való bekerülést megelőzi egy hosszú fejlődési szakasz, melynek során szakmai értékek, elvárások, szándékok, irányultságok alakulnak ki. A képzés során mindez a tapasztalatok hatására tovább csiszolódik, amiben nagy szerepe van a gyakorlati képzés tapasztalatainak, a kutatói szakirányokban pedig a tudományos munkába való aktív bekapcsolódásnak. Fontos ezeknek a hatásoknak a tudatos beépítése a képzéseinkbe. A képzésen túl a társadalmi, kulturális közéletben megjelenő szakmakép, presztízs, pályakép, perspektíva szintén aktívan alakítja a szakmához kapcsolódó értékrendet, ezért a közvélemény, valamint a médiában megjelenő kép is fontos része a pályaszocializációnak.

Az élethosszig tartó tanulási modellben tudatosan erősíthetjük a szakmák multipotenciális voltát, ami az átképzéseknek, pályamódosításoknak a lehetőségét nyújtja. Az egész életre választott szakma és szakirány helyett a legtöbb szakmában ma már a tudatos karrierépítés a kívánatos. Néhány igen magas presztízsű és erősen identitásképző erejű szakmában azonban nehezen képzelhető el a hivatás cserélhetősége, ami óhatatlanul a szakma értéktelenedéséhez is vezethet (pl. a pedagógus pálya). A rugalmas és elégedett diplomás réteg képes aktívan részt venni a társadalmi folyamatokban, amire a képzés képes lehet alkalmasabbá tenni a hallgatókat. Az értékvesztett, anomias értelmiség azonban képtelen alkalmazkodni a társadalmi változásokhoz, pozitívan reagálni a kihívásokra.

Természetesen az elképzelés nem mentes az ellentmondásoktól, de mivel e helyen nem célunk az elemző kritika ismertetése, csupán egy dologra utalnánk. Ez a modell túlságosan amerikai, és az európai (ezen belül is a hazai) adaptációját eléggé megnehezítette a belőle kimunkált módszernek (Super-féle munkaérték kérdőív). Találtak hazai vonatkozásban irreleváns értékköröket, melyeket relevánsabbakra cseréltek (Csepeli – Somlai 1980). A társadalmi gazdasági változások azonban indokolták teszik az értékkörök újabb vizsgálatát, mivel a munkavégzés körülményei, az ehhez kapcsolódó értékek, vélemények sokat változtak, és közeledtek a globalizált világ tendenciáihoz. Ennek szellemében jelen vizsgálatunkban visszatértünk az eredeti Super-féle kérdéskörökhöz, így a „munka biztonsága”, és a „fizikai környezet” szerepelt a korábbi vizsgálatok Csepeli és Somlai által bevezetett „humán értékek” és „játékosság kategóriái” helyett. Meg kell említenünk Lengyel Zsuzsa tanulmányát, melyben kifejti, hogy az eredeti változat alkalmazása az elemzések szerint helyesebb (idézi: Szilágyi 1987).

Hazánkban a szakmakutatás a képzési rendszerek vizsgálatához kapcsolódóan több példája is van a módszer alkalmazásának. Csepeli és Somlai nyomán 1982-ben országos reprezentatív vizsgálatot végzett az Oktatáskutató Intézet „Az értelmiségivé válás folyamata” címmel, Dr. Szilágyi Klára vezetésével (Szilágyi 1987). A módszer korrekt validitás vizsgálatát azóta sem végezték el, de az értékpreferenciák kérdéskörök mentén való alakulásáról fontos összehasonlító adatokat szerezhetünk mind az eddig eltelt időszakra, mind a különböző szakokon, karokon tanuló hallgatókra vonatkozóan. A kérdőív az 1990-es években elindult új humán szakmák, szociális munkás képzések vizsgálata során is hasznos

módszernek bizonyult a szakmai professzionalizáció hazai és nemzetközi összehasonlító vizsgálataiban (Kiss 1998; 1999).

A Super-féle munkaérték kérdőív

Az eljárást Super 1962-ben publikálta, nálunk az 1968/69-s ún. második változat került adaptálásra, amely a 15 értékkört 45 item segítségével próbálja megközelíteni (Függelék). A kérdőív alkalmazásának fontos kritériuma, hogy az értékek a szerző eredeti szándékának megfelelően működjenek, és a vizsgálati személyek számára egyértelműek legyenek.

A Super-féle kérdőív egy-egy értékkategóriája 3-15 pontig adható értékeket vehet fel. A korábbi vizsgálatok alapján - melyeket saját eredményeink is alátámasztanak -, az átlagértékek min 7-8 és max. 12-13 átlagértékeket vesznek fel (Szilágyi 1987.: 7,4-12,4; Kiss, 1999.: 8,4-12,8). Így a 15 érték csupán 5 pontnyi tartományban helyezkedik el, minek következtében a különbségek gyakorlatilag statisztikailag elhanyagolhatók. Hangsúlyozott különbséget csupán a szélső értékek között találunk².

Ezért a korábbi vizsgálatokhoz hasonlóan az értelmezések során az értékkörök átlagainak rangsorait alkalmaztuk, jelölve a szórás értékeket.

A Super – féle munkaérték kérdőív főbb eredményei a teljes mintán³

A preferált munkaértéket tükrözik a hallgatók szakmai identitásának alakulását, de képet alkothatunk a képzésről, és a szakmáról is. Az eredeti Super értelmezés szerint különbségeket vártunk a képzési szintek között. Super eredményei szerint az alacsonyabb végzettségű szakemberek számára fontosabbak a társas kapcsolatok, mint a magasán kvalifikáltak körében, Szilágyi Klára szakmunkástanulók között azonban ellenkező tendenciákat tapasztalt, inkább az anyagi értékek domináltak (Szilágyi 1987.)

Feltevésünk szerint különbségeket várunk a karok között a szak presztízsének megítélésében, mely befolyásolja a munkaértékek alakulását is. A korábbi vizsgálatok eredményei alapján a teljes minta, és az egyes alminták sorrendjei hasonlóan fognak alakulni, de a nagyon eltérő profilú karok adataiban jellegzetes tendenciákra számíthatunk. A vizsgált minta életkori sajátosságai, valamint az, hogy a szakmai identifikáció folyamatának elején tartanak a hallgatók az értékpreferencia alakulásának jellegzetességeit eredményezhetik.

4. táblázat

A teljes minta értékválasztásainak a tendenciái

Értékkör	Átlagérték	Szórás	Ranghely
Társas kapcsolatok	12,97	1,98	1.
Változatosság	12,73	1,93	2.
Önérvényesítés	12,72	1,89	3.
Kreativitás	12,03	2,03	4.
Biztonság	12,01	2,01	5.
Szellemi ösztönzés	11,53	2,01	6.

² A tehetséggondozó programba bekerült hallgatók esetében a karok szerinti összehasonlításkor hat értékkör esetében mondhatjuk azt, hogy a szignifikáns különbség mellett az Eta squared értékei alapján a kar, mint változó lényegesen alakítja a hallgatók preferenciaválasztásait. Ezek az értékkörök a következők (megadjuk az Eta squared értékeit is): szellemi ösztönzés: 0,084; altruizmus: 0,083; anyagiak: 0,125; esztétikum: 0,047; fizikai környezet: 0,052; irányítás: 0,071.

³ Az egyes karokra vonatkozó eredményeket lásd a Mellékletben, 2.- 16. sz. táblázatok

Fizikai környezet	11,53	2,26	7.
Presztízs	11,49	2,26	8.
Altruizmus	11,43	2,10	9.
Függetlenség	11,38	2,06	10.
Munkateljesítmény	11,34	1,94	11.
Hierarchia	11,03	2,27	12.
Anyagiak	10,84	2,63	13.
Esztétikum	9,59	2,48	14.
Irányítás	8,56	2,69	15.

(N=1346)

A 2001-től 2005-ig tartó időszakban a Debreceni Egyetem hallgatói, szinte szakmai irányultságtól függetlenül, hasonló mértékben legmagasabbra értéklik azokat a munkákat, melyek jó társas kapcsolatokat biztosítanak, változatosságot, és az önérvényesítés (autonómia) lehetőségét nyújtják számunkra (csaknem 13 értékpont). Ezekben magas az egyetértés, kevés eltérés mutatható ki mind az egyének, mind a karok között (2 alatti szórás értékek). Ez ellentmond Super tapasztalatának, miszerint a felsőfokú végzettségűek nem tartják fontosnak a humán értékeket a munkájuk során. Ugyanakkor Szilágyi Klára csaknem 20 évvel korábban végzett vizsgálatában hasonló eredményeket talált, melyet ő a munkavégzés során az örömfunkció fontosságaként értelmez, amit életkori sajátosságnak tekinthetünk. Meg kell jegyeznünk, hogy a vizsgált csoport körében erőteljesen megjelennek a szakmaválasztás belső motívumai, ami a munkát önmegvalósításként és örömként fogalmazza meg. Ez magyarázza, hogy az anyagi ellenszolgáltatás értékköre néhány szakma kivételével igen alacsony szinten jelenik meg a rangsorban. Meg kell jegyeznünk, hogy a nemzetközi összehasonlító vizsgálatokban, a német mintában ez a tendencia markánsan meg is jelent. A vizsgálati személyek szakmai szocializációjuk elején állnak, sem az értelmiségi szerepvállalás, sem a szakmai identitás nem markáns még. Szintén fejlődési sajátosság az individuális mozzanatok hangsúlyozása (önérvényesítés, mint a függetlenség, döntési szabadság, autonómia értékköre).

Határozottan elutasítják, illetve hátra sorolják a hierarchia, az anyagiak, az esztétikum, és az irányítás minőségének fontosságát. Jellegzetes, hogy míg a preferált értékkörök megítélésében nagy az egyetértés, az elutasítottaknál lényegesen nagyobb nézetkülönbséggel találkozunk. Ezek azok az értékek, melyeknek inkább individuális, személyiségtől függő a megítélése, szemben a sztereotípebb, életkori és szakmai csoport által meghatározott elfogadott értékeknel. Az utolsó két helyen az esztétikum és az irányítás jelenik meg, ami érthető, hiszen nem művészeti képzés folyik a Debreceni Egyetemen, melynek fontossága legfőljebb személyes érdeklődésként jelenhet meg a csoportban, ami nagyobb szórást eredményez. Az irányítás értékkörét az emberséges és igazságos vezetés fontosságaként értelmezhetjük, melynek jelentőségét a gyakorlatban tapasztalják meg. Annak ellenére, hogy sok az egyezés, mégis ezeken a területeken van a nagyobb változatosság a hallgatók körében, amire a nagyobb szórás értékek utalnak.

A középső hét értékkör közel azonos átlagértéken jelenik meg, hasonló szórásokkal, s annak ellenére, hogy a minta tervezett faktoranalízisét még nem végeztük el, spekulatíván azt mondhatjuk, hogy valószínűleg egy, legfőljebb két faktorba tartoznak. Ha közös jellemzőt keresünk, leginkább azt láthatjuk, hogy sokkal inkább a végzett munka jellegzetességeitől függenek ezek az értékek, és a konkrét munkavégzés során éljük meg őket. Valószínű, hogy a szakmai gyakorlat növekedésével hangsúlyosabbá válnak a társas és individuális ösztönzők mellett.

A különböző karokhoz tartozók értékpreferenciáinak jellemzése és összehasonlítása

A műszaki és gazdasági ágazathoz tartozó karok (Agrárgazdasági- és Vidékfejlesztési Kar, Mezőgazdaság-tudományi Kar, Közgazdaságtudományi Kar, Műszaki Főiskolai Kar) esetében a teljes minta magasan preferált értékköréit találtuk jellemzőnek, alacsony szórással, igen magas értékekkel, ez is azt erősíti, hogy inkább az életkori sajátosságra, az egyetemi, főiskolai hallgatói szerepre jellemző ez a választás. Az utolsó két helyen szintén a teljes mintára jellemző értékeket találjuk (esztétikum, irányítás), erre a csoportra jellemző, hogy a szellemi ösztönzés kerül a 13. helyre, kivétel a Közgazdaság Tudományi Kar, ahol ez az érték sokkal preferáltabb (9. hely). Közöttük jellegzetesnek tűnik, hogy a KTK hallgatói sokkal magasabb presztízsűnek ítélik meg saját szakjukat, mint a másik három kar mintában szereplő hallgatói, és lényegesen fontosabbnak is élik meg a munkaértékek között is (Presztízs - 4. ranghely).

Szakmai irányultságuk jellegzetességének tűnik, hogy egyöntetűen és határozottan magasabbra értékelik a munkával szerezhető anyagi értékeket, a fizikai környezet fontosságát, mint a többi kar; a munkateljesítmény, a hierarchiában betöltött szerepvállalás érthetően az agrár és műszaki pályán hangsúlyosabb, hiszen a végzettség gyakran vezetői szerepvállalás lehetőségét is hordozza. Az ebbe a csoportba tartozó szakmai irányultságok sokkal gyakorlatibb jellegűek, képzésükben is igen hamar, és nagy arányban jelenik meg a gyakorlati képzés.

Az egészségügyi szakirányokhoz tartozó karok (Általános Orvostudományi Kar, Fogorvostudományi Kar, Gyógyszerésztudományi Kar, Egészségügyi Főiskolai Kar). Az első két helyen választott értékek itt is a teljes mintára jellemzően alakulnak, azonban az orvosképzésben és a főiskolai szintű egészségügyi képzésekben felértékelődik az altruizmus, és az önérvényesítés (autonómia, önállóság), továbbá a biztonságos elhelyezkedés igénye. Az egyetemi szintű képzésekben magasabbra értékelik a kreativitást, szemben a főiskolával, és feltűnően leértékelik az anyagiakat. Utóbbi talán a szakmai elhivatottság és szakmaválasztás erős belső motívumai miatt szorul háttérbe, és tükrözheti a társadalmi megítélés ambivalenciáit is az anyagi értékekkel szemben. A Fogorvostudományi Kar hallgatói körében (igen kisszámú a minta) a presztízs és a hierarchia iránti igény értékelődik le, míg a fizikai környezet, a függetlenség, valamint az anyagiak választása magasabb értéket mutat. Ezek a szakma működésének sajátosságaival is jól összeillenek, többnyire önállóan dolgoznak, jól definiált keretek között. A gyógyszerészhallgatók értékelik legmagasabbra az anyagi értékek fontosságát, míg az önérvényesítés, önállóság alacsonyabb ranghelyre kerül.

Tudományegyetemi karok (Állam-és Jogtudományi Kar, Bölcsészettudományi Kar, Természettudományi Kar). A szélső értékekben legfőljebb csak a rangsor cserélődik fel, megegyezik a teljes mintán tapasztaltakkal, az individuális értékek szintén fontosak, ugyanakkor a tudósképzésre jellemzően a kreativitás a minta többi alcsoportjához képest jóval magasabbra értékelődik. Az altruizmus a TTK hallgatói körében az utolsó ranghelyekre kerül, hasonlóan a közgazdászhallgatókhoz (12. hely), és a BTK-s, valamint a jogászhallgatók körében is csupán középen találjuk (7-8. hely). Meg kell azonban jegyeznünk, hogy a szórás értékek itt magasabbak, ami azt mutatja, hogy nagyobb individuális különbségek vannak ebben az értékkörben, amit úgy értelmezhetünk, hogy abban az esetben, amikor a szakmai kritériumok és sztereotípiák nem követelik meg az altruizmust, a preferenciát személyiségbeli és kulturális különbségek határozhatják meg.

A szociális szakmákat képző főiskolai karok (Hajdúböszörményi Főiskolai Kar, Egészségügyi Főiskolai Kar). A Hajdúböszörményi Pedagógiai Főiskolai Kar hallgatói jellegzetesen alacsonyban értékelik a kreativitást, ami a humán segítség területén elgondolkodtató, a teljes mintához képest igen hátra kerül körükben a függetlenség, és a változatosság igénye. Előtérbe kerül azonban a hierarchiában való szerepvállalás a biztonságos elhelyezkedés mellett. Mindez sok tekintetben a szakma társadalmi

szerepvállalását is tükrözi, valamint a személyiség biztonságos körülmények megteremtésére való törekvését. Azaz, a megküzdés és alkalmazkodás eszközeként értelmezhető. Az Egészségügyi Főiskolai Kar sokkal inkább heterogén képzési rendszerű, mint a Pedagógiai Főiskolai, így inkább kapcsolódik az egészségügyi szakirányhoz, és azok jellegzetességeit mutatja. A későbbiekben a jellegzetes értékkonstrukciók vizsgálatához faktoranalízis elvégzését tervezzük, ami a karok szakmától, szakirányoktól függő jellegzetességeit statisztikailag is megragadhatóvá teszi.

Korábbi vizsgálatokkal való egybevetés

Az agrár és műszaki képzésben résztvevő, valamint a pedagógus hallgatók 1987-es vizsgálata során Szilágyi Klára és munkatársai alacsonyabb abszolút értékekkel ugyan, de hasonló eredményt kaptak az első három ranghelyen, a sorrendjük azonban fordított, a társas kapcsolatok szerepelnek a 3. helyen. Meg kell jegyeznünk, hogy vizsgálatukban nagy számban szerepeltek végzős hallgatók. Ez azt erősíti, hogy életkori és pályaszocializációs jellegzetesség az individuális értékek fontossága, ugyanakkor a társas kapcsolatok értékköre veszít a fontosságából, illetve a munkatevékenység eredményességéhez kötődő értékek egyre fontosabbá válnak a szakmai professzionalizáció előrehaladásával, ami illeszkedik Super elképzeléséhez.

Egy korábbi nemzetközi összehasonlító vizsgálat (Kiss-Fónai-Fábián 1999) szerint a különböző nemzetek egyetemi hallgatóinak értékpreferenciája jelentős eltéréseket mutat. Az akkori magyar átlagban az első öt helyen ugyanazok az értékkörök vannak, mint jelen vizsgálatunkban, de jelen vizsgálatunkban a társas kapcsolatok nagyobb hangsúlyt kaptak. A korábbi mintában kizárólag szociális munkás szakos hallgatók vettek részt, eredményességtől függetlenül, és jelentős számban vettek részt végzős, valamint levelező tagozatos hallgatók, ami az eredményeket módosíthatja. Eredményeink szinte megegyeznek a finn hallgatók értékrendjével, hasonlít az olaszokéhoz, és jelentős eltérést mutat a német hallgatóktól (Kiss 1999). Utóbbiak értékpreferenciája csaknem fordított, mivel első helyre kerültek a függetlenség, munkateljesítmény, hierarchia, kreativitás és önérvényesítés, melyek a teljesítménynek, a feladatmegoldásnak, érvényesülésnek a meghatározó motívumai, értékei. Ez egy realisabb, kevésbé lázadó elképzelés, inkább nevezhető a modern munkaerőpiac menedzser szemléletéhez igazodónak. Az irányítás és a presztízs itt is háttérbe szorul.

Következtetések

A preferált munkaértékek tükrözik a hallgatók szakmai identitásának alakulását, de képet alkothatunk a képzésről, és a szakmáról is. Az eredeti Super értelmezés szerint különbségeket vártunk a képzési szintek között. Super eredményei szerint az alacsonyabb végzettségű szakemberek számára fontosabbak a társas kapcsolatok, mint a magasán kvalifikáltak körében, Szilágyi Klára szakmunkástanulók között azonban ellenkező tendenciákat tapasztalt, inkább az anyagi értékeke domináltak (Szilágyi 1987.) Feltevésünk szerint különbségeket vártunk a karok között a szak presztízsének megítélésében, mely befolyásolhatja a munkaértékek alakulását is. A korábbi vizsgálatok eredményei alapján a teljes minta, és az egyes alminták sorrendjei hasonlóan fognak alakulni, de a nagyon eltérő profilú karok adataiban jellegzetes tendenciákra számítunk. A vizsgált minta életkori sajátosságai, valamint az, hogy a szakmai identifikáció folyamatának elején tartanak, a hallgatói az értékpreferencia alakulásának jellegzetességeit eredményezhetik.

Feltevésünk, miszerint a preferált munkaértékek alakulása tükrözi a szakmai identitás alakulását, a szakma és a képzés gyakorlati jellegét, igazolódni látszik. Az állítás igazolásához az értékörök érvényességének a meghatározása, és a gyakorlatban dolgozó szakemberek értékpreferenciáinak felmérése szükséges. A karok szakmai irányultsága, és presztízse befolyásolja a mintában szereplő hallgatók munkával kapcsolatos elvárásait, egyezések a szélsőértékekben vannak, míg a középső tartományban határozott és jellegzetes eltéréseket figyelhetünk meg.

Feltűnő, hogy első helyre került a társas kapcsolatok szerepe a munkahelyen, holott a vizsgálat nem csupán a humán és segítő szakokra irányult, hanem az egyetem egészét magában foglalta. Az első öt helyen találjuk emellett a változatosságot, önérvényesítést, biztonságot és az altruizmust. Csupa olyan érték, melynek a piacgazdaságban működő munkahelyek kevésbé tudnak megfelelni. Megelőzik a presztízst, függetlenséget, munkateljesítményt, melyek közvetlenül meghatározzák a munkahelyi előmenetelt, sikerérzetet, esetleg a karrierépítést. A klasszikus munkaviszonyokat jellemző hierarchia, irányítás meglepően háttérbe szorul, ami a munkával kapcsolatos elképzeléseket kissé romantikus, idealizált színben tünteti fel. Mintha a hallgatók a humán értékek társas és individuális összetevői mögött a realista hatalmi viszonyokkal szembeni lázadással reagálnának, a vezető szerep felvállalása csak egyes karokon jelenik meg. Mindezt befolyásolja, hogy a vizsgált hallgatók a pályaszocializációs folyamat elején járnak, ugyanakkor hasznos lenne megvizsgálni, hogy milyen tényezők hogyan készítik fel a hallgatókat a professzionális szakmai és az értékformáló értelmiségi szerepek felvállalására. Önmagában elegendő a képzésen való részvétel a vizsgaprocedúrákkal, vagy a szakmák gyakorlati képzését szükséges erősíteni? A gyakorlatorientáltabb képzések realisztikusabb értékpreferenciát mutatnak, és erőteljesebb szakmai identifikációt, mint az elméleti képzések. Továbbá úgy tűnik, hogy a magasabb presztízssű szakok szintén erősebb szakmai identifikációhoz segítik a hallgatókat (nagyobb egyezés a véleményekben). Természetesen a karok nem tükröznek egyértelműen szakokat is (pl. BTK, TTK, EFK), esetükben a tudósképzés, és pedagógusképzés részletesebb, és megkülönböztetett vizsgálata is szükséges.

Amennyiben a további finomabb statisztikai adatfeldolgozás (faktoranalízis) következtetéseinket tovább erősíti, érdemes elgondolkodnunk a fiatal diplomások munkaerőpiacon való versenyképességének és alkalmazkodásának a vizsgálatán. Fontos kérdés, hogy mennyire függenek az értékpreferenciák a szakoktól, és egyéb kulturális, szociológiai változóktól, és mennyire tekinthetők életkori sajátosságnak (lásd D. E. Super fejlődésmélettét). Jelen elemzésünk arra is rámutat, hogy a Debreceni Egyetem különböző karainak hallgatói – különösen, ha a dolgozatban nem érintett adatokat és kutatási dimenziókat is figyelembe vesszük – között karakteres különbségek is érvényesülnek, így pl. a rekrutációban, a pályaválasztás motívumaiban, a szakmai anticipációban, a szakmai szocializációban, a szakmáról kialakult képből és elvárásokban. Ezek összevetése a munkaérték preferenciák alakulásával tovább finomíthatja az értelmezést. Az eredmények a képzések tartalmi és módszertani fejlesztésénél vehetők figyelembe. Valószínűleg maga a Debreceni Egyetem egésze is képvisel egy olyan, sajátos értékrendet, ami megkülönbözteti más hazai egyetemektől a vázolt területeken – bizonyára ez lehet a regionális kisugárzása egyik összetevője. Ezeknek a folyamatoknak az elemzése a rendelkezésünkre álló, figyelemreméltóan nagy adatbázis mellett újabb, az egyetemre, mint szervezetre irányuló kutatások elindítását feltételezi, melyekhez az alapok – több kutatócsoport, leginkább a regionális egyetem kutatócsoport, és a DETEP-hez kapcsolódó kutatás – már adottak.

Hivatkozott irodalom

- Balogh László – Fónai Mihály 2003. Tehetséggondozási formák a Debreceni Egyetemen. Magyar Felsőoktatás. 4.-5.-6. 13.-15.
- Benson Katalin 1987. Orvosegyetemi hallgatók körében végzett vizsgálataink összehasonlító elemzése In. Szilágyi Klára ed. Érték és munka. A munkához kapcsolódó értékek vizsgálatának tapasztalatai a felsőoktatásban. Budapest: Oktatókutató Intézet, 209-263.
- Bugán Antal – Münich Ákos 1987. Módszertani kísérlet értékstruktúrák vizsgálatához. Acta Psychologica Debrecina 14. Debrecen: KLTE
- Bugán Antal 1994. Érték és viselkedés: az érték és emberfelfogás alakulása 12 és 16 éves fiatalok, szülei és pedagógusok vizsgálatában. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Bugán Antal 1978. Faktoranalízissel modellált pályaeerdeklődés szerint elkülöníthető személyiség típusok. Acta Pedagogica Debrecina 72. sz. Debrecen: KLTE
- Csepeli György - Somlai Péter 1980. Egy értékorientációs vizsgálat a felsőoktatási intézmények végzős hallgatóinak körében. In: Sipos Istvánné ed. Egyetemi és főiskolai hallgatók élet- és munkakörülményei. Az 1973-74. tanévben elsőéves hallgatók körében végzett követéses vizsgálat eredményei. Budapest: FPK. 259 –314.
- Fónai Mihály 1998. Szociális munkás szakos hallgatók pályaképe. In: Fónai Mihály ed. A DOTE Egészségügyi Főiskolai Kar Tudományos Közleményei 1. Nyíregyháza: DOTE EFK, 301 – 328.
- Kiss János 1995. Egy segítő foglalkozás első hazai képviselőinek pályaképe. Doktori értekezés, kézirat. Debrecen: KLTE.
- Kiss János 1998. Munkaérték preferenciák összehasonlító vizsgálata szociális munkás hallgatóknál. In: Fónai Mihály ed. A DOTE Egészségügyi Főiskolai Kar Tudományos Közleményei 1. Nyíregyháza: DOTE EFK, 411 – 434.
- Kiss János 1999. Szociális munkás szakos hallgatók munkaérték preferenciáinak nemzetközi összehasonlítás. In.: Lukácskó Zsolt – Fónai Mihály – Fábián Gergely eds. „Peremvidék”. Szociális kutatások Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. Nyíregyháza, Salgótarján: DOTE Egészségügyi Főiskolai Kar- Salgótarjáni Népjóléti Képzési Központ: 251 – 277.
- Kozma Tamás 2002. Határokon innen, határokon túl. Regionális változások az oktatásügyben, 1990-2000. Budapest: Oktatókutató Intézet – Új Mandátum Kiadó
- Perczel Tamás 1990. Életstratégia, foglalkozási szerep értékorientáció. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Perczel Tamás 1992. Értékorientáció és a munka világa. Egyetemi jegyzet. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó
- Szilágyi Klára 1987. Felsőoktatási intézmények elsőéves hallgatóinak értékválasztása. In. Szilágyi Klára ed. Érték és munka. A munkához kapcsolódó értékek vizsgálatának tapasztalatai a felsőoktatásban.. Budapest: Oktatókutató Intézet, 163 – 208.
- Szilágyi Klára 1983. Tanulmányaikat befejező egyetemi és főiskolai hallgatók értékválasztásának eredményei. Pályaválasztás 4. 3 – 8.
- Szilágyi Klára 1987. Super-féle munkaérték kérdőív. Szociálpszichológiai módszerek. Budapest: Munkalélektani Koordinációs Tanács – MPT Munkalélektani Szekció, 83 – 127.
- Váriné Szilágyi Ibolya 1981. Fiatal értelmiségiek a pályán. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Váriné Szilágyi Ibolya 1987. Az ember, a világ és az értékek világa Budapest: Gondolat Könyvkiadó

Melléklet

1. táblázat

A saját szak presztízsének megítélése (tízfokozatú skálán)

Karak	K39. Hová helyezi saját szakját az egyetemen?			K42. Az egyetem közvéleménye hová helyezi szakját?		
	N	átlag	szórás	N	átlag	szórás
ÁOK	108	9,40	1,26	108	8,83	1,7
ÁJK	75	8,85	1,22	75	8,07	1,65
KTK	82	8,82	1,06	82	8,18	1,35
GYOK	18	8,56	1,34	17	7,76	1,35
FOK	10	8,00	1,49	10	7,3	2,63
AVK	114	7,86	1,88	114	6,45	2,41
MTK	151	7,54	1,87	149	6,13	2,08
TTK	296	7,29	1,80	295	6,24	2,08
BTK	234	6,88	2,19	232	5,67	2,26
EFK	106	6,37	2,32	105	5,25	1,96
MFK	76	6,29	2,07	72	4,97	2,11
HPFK	66	4,14	2,01	65	3,31	1,75
Total	1336	7,38	2,18	1320	6,31	2,40

Függelék

A Super-féle munkaérték kérdőív értékköreihez tartozó itemek

1. Szellemi ösztönzés

Olyan munkához kapcsolható értékkör, amely lehetővé teszi a független gondolkodást és a dolgok alakulásának megismerését.

Vonatkozó magyar állítások:

- szüntelenül új megoldatlan problémákba ütközik
- új gondolatokkal találkozhat
- szellemileg izgalmas munkát végezhet

2. A munkateljesítmény

A teljesítmény megélése a munkavégzésben, mely megmutatkozik a feladatra való orientációban és a látható eredményeket hozó munka preferálásában.

Vonatkozó magyar állítások:

- nem beszélhet mellé, mert csak jó vagy rossz megoldások léteznek
- objektíven lemérheti munkája eredményét
- szüntelenül fejlesztheti, tökéletesítheti önmagát

3. Az önérvényesítés

Az életmódra vonatkozó érték, mely olyan típusú munkával kapcsolatos, amely lehetővé teszi az egyéni elképzelés érvényesülését az életforma és az életmód megválasztásában.

Vonatkozó magyar állítások:

- megvalósíthatja önmagát
- személyes életstílusa érvényesülhet benne
- olyan életet élhet, amelyet a legjobban szeret

4. Az anyagi ellenszolgáltatás

Ez az érték olyan munkára vonatkozik, amely jól fizet és lehetőséget ad az egyén számára fontos dolgok, tárgyak birtoklására és megszerzésére.

Vonatkozó magyar állítások:

- sok pénzt kereshet
- gondtalan életet biztosíthat
- magas nyugdíjra számíthat

5. Az altruizmus

Az altruizmus felértékeli a szociális kapcsolatokban megnyilvánuló értékeket és érdekeket, és olyan munkával kapcsolatos, amelyben mód nyílik mások boldogulásának előmozdítására.

Vonatkozó magyar állítások:

- másokon segíthet
- jót tehet mások érdekében
- más emberek javát szolgálja

6. Kreativitás

Ez az érték olyan munkával kapcsolatos melynek során mód nyílik új dolgok be-vezetésére, új termékek tervezésére, vagy új elméletek alkotására.

Vonatkozó magyar állítások:

- új elképzeléseket alakíthat ki

- valami újat alkothat
- új ötleteire mindig szükség van

7. Társas kapcsolatok

Ez az érték arra a munkára jellemző, amely a kedvelt munkatársakkal való kapcsolat megteremtését biztosítja.

Vonatkozó magyar állítások:

- a többiek közé tartozik
- munkatársai egyben a barátai is
- jól kijön munkatársaival

8. A munkával kapcsolatos biztonság

Ez az értékör a munkapiacon való versenyképesség érzetéről, fontosságáról szól.

Vonatkozó állítások:

- Biztos elhelyezkedés
- Mindig megfelelő munkával rendelkezik
- Ha az adott munkahely megszűnik, biztosan kap másik munkát

9. Presztízs

Ez az értékör mások által való tisztelet kívánságát jelenti, (s nem feltétlenül hatalom iránti vágyat, bár a tisztelet nagyon gyakran a státusz által meghatározott) és olyan munkával kapcsolatos, amely rangot jelent mások szemében és tisztelet ébreszt.

Vonatkozó magyar állítások:

- tekintélyt szerezhet a munkájával
- biztos lehet abban, hogy munkájáért a többiek megbecsülik
- mások felnéznek rá

10. Irányítás (vezetés)

Vezetési igényekre vonatkozó értékör, amely olyan munkával kapcsolatos, ahol lehetőség van mások által végzendő munka megtervezését, feltételeinek megteremtését, megszervezését.

Vonatkozó magyar állítások:

- másokat irányíthat
- vezetői képességeire is szükség lehet
- mások munkáját is irányíthatja

11. Változatosság

A munkatevékenységgel kapcsolatban az élvezetet és az örömkérését jelenti a feladatorientációval szemben, melynek relatív fontossága függ az egyén lelki alkatától, a szubkulturától és a körülményektől.

Vonatkozó magyar állítások:

- változatos munkát végezhet
- nem kell mindig ugyanazt csinálnia
- sokféle dolgot csinálhat

12. Esztétikum

Mint érték, olyan munkában rejlik, amely lehetővé teszi szép dolgok, tárgyak készítését, és hozzásegít a világ szebbé tételéhez.

Vonatkozó magyar állítások:

- akár művész is lehet
- szebbé teheti a világot
- szépet teremthet

13. Függetlenség

Azzal a munkával kapcsolatos, melynek során lehetőség van arra, hogy az egyén saját elképzelései, és módszere szerint dolgozhasson és ez függetlenség mindig relatív.

Vonatkozó magyar állítások:

- szabadon dönthet saját területén
- önálló döntéseket hozhat
- munkájába nincs másoknak beleszólása

14. Felügyeleti viszonyok/ hierarchia

Az igazságos ellenőrzés alatt végzendő munkával kapcsolatos értékör, melyben a megítélésre vonatkozó információk, és a főnökökkel való összeférhetőség igénye fogalmazódik meg.

Vonatkozó magyar állítások:

- tisztelheti főnökét
- vezetője mindig helyesen dönt
- megértő vezető van

15. Fizikai környezet

A kényelmes, rendezett fizikai környezet iránti igény, annak munkavégzésben való fontosságának érzete fogalmazódik meg benne.

Szép környezetben dolgozhat

Kényelmes körülmények között élhet

Nyugodtan dolgozhat (csend, tisztaság stb.)