

BORGULYA Istvánné Vető Ágnes

# A MUNKÁVAL KAPCSOLATOS ÉRTÉKEK ÉS ATTITÚDOK VÁLTOZÁSA KÖZÉP-KELET-EURÓPÁBAN A XXI. SZÁZAD ELSŐ ÉVTIZEDÉBEN

A szerző tanulmányában a 2000 és 2010 közötti gazdasági és társadalmi változásokat és a munkával kapcsolatos értékek és attitűdök alakulását állítja időbeli párhuzamba, és azokra a kérdésekre keresi a választ, hogy milyen prioritások jellemzik 2010-ben a munka egyes aspektusaihoz való viszonyulást Közép-Kelet-Európa uniós tagállamaiban, és közöttük kiemelten Magyarországon? Vajon változtak-e ezek a jellemzők az elmúlt tíz év során, s ha igen, milyen irányú az elmozdulás. Azonos tendenciájúak-e a változások a vizsgált országokban? Megállapíthatók-e jellegzetes különbségek három kiválasztott, magas életszínvonalú, régebbi uniós (EU-15) tagországhoz viszonyítva? Elemzése jelentős mértékben támaszkodik az EVS-felmérés 2010-ben közzétett adataira, melynek alapját a 2008 és 2009 során lefolytatott adatgyűjtés képezi. Tanulmányában azokra a közép-kelet-európai országokra összpontosít, amelyek az elmúlt évtized során az uniós tagjai lettek, és a 2000-es felmérésben is részt vettek már.

**Kulcsszavak:** munka értéke, attitűd, Közép-Európa

Míg a XX. század utolsó évtizedére a nemzetgazdaságok központi irányításának, az ún. tervgazdaságoknak az összeomlása, a piacgazdaságra való áttérés, az állami szektorok privatizációja nyomta rá bélyegét, addig a 2000-től 2010-ig terjedő időszakban, a közép-kelet-európai térségben egy sor országnak az Európai Unió tagjává válás hozta a legjelentősebb változásokat. Ezekben az országokban nem elsősorban a 2004. és a 2007. évi csatlakozásoknak az életbelépése jelentett fordulópontot, hanem az a folyamat jár nagy átalakulással, amely megelőzi az uniósba történő integrálódást, megteremti az új kereteket a kötelezettségek végrehajtásához és az új lehetőségek kiaknázásához. Ilyenként tarthatók számon, többek között, a jogharmonizációk, a demokratikus intézmények kiépítése vagy megerősítése stb.

A csatlakozások után együttesen hatnak a 90-es években lejátszódó rendszerváltásokból és az uniós tagságból eredő következmények:

- a gazdasági szerkezetváltások következtében stabilizálódik a magas munkanélküliségi ráta,

- életbe lép (részben korlátozottan) az uniós négy szabadságjoga,
- előtérbe kerülnek a konvergenciakritériumok mint célszámok,
- élénké válik a munkaerőmozgás: erősödik a képzett munkavállalók áramlása a fejlettebb és jóléti uniós tagországok felé,
- folytatódik a társadalmi polarizáció.

E folyamatok közepette tör be 2008-ban a pénzügyi válság hatása a közép-kelet-európai országokba, katalizátorként hatva a negatív gazdasági és társadalmi folyamatokra. Tanulmányunk bizonyos 2000 és 2010 közötti gazdasági és társadalmi változásokat és a munkával kapcsolatos értékek és attitűdök alakulását állítja időbeli párhuzamba, és a következő kérdésekre keresi a választ:

- Milyen prioritások jellemzik 2010-ben a munka egyes aspektusaihoz viszonyulást Közép-Kelet-Európa uniós tagállamaiban, és közöttük kiemelten Magyarországon?

## VEZETÉSTUDOMÁNY

- Változtak-e ezek a jellemzők az elmúlt tíz év során, s ha igen, milyen irányú az elmozdulás?
- Azonos tendenciájúak-e a változások a vizsgált országokban?
- Megállapíthatók-e jellegzetes különbségek három kiválasztott, magas életszínvonalú, régebbi uniós (EU-15) tagországhoz viszonyítva?

Elemzésünk jelentős mértékben támaszkodik az EVS-felmérés<sup>1</sup> 2010-ben közzétett adataira, melynek alapját 2008 és 2009 során lefolytatott adatgyűjtés képezi. A felmérés longitudinális jellege és egységes metodikája lehetőséget ad az időbeli változások nyomon követésére és az országok közötti összehasonlításra. Az adatok kutatási célra letölthetők a [www.europeanvaluesstudy.eu](http://www.europeanvaluesstudy.eu) címen. Bár 2008/9-ben 47 európai országban végezték el az adatgyűjtést, tanulmányunkban csupán azokra a közép-kelet-európai országokra összpontosítunk, amelyek a mögöttünk álló évtized során az unió tagjai lettek és a 2000-es felmérésben is részt vettek már. Ezek az országok: Bulgária (BG), Csehország (CZ), Észtország (EE), Lengyelország (PL), Lettország (LV), Litvánia (LT), Magyarország (HU), Románia (RO), Szlovákia (SK), Szlovénia (SI). A Közép-Kelet-Európán kívülre tekintés célját három régebbi EU-tagország, Ausztria (AT), Franciaország (FR) és Németország (DE) adataival való összevetés szolgálja.<sup>2</sup>

A felmérés Európa-szerte 2008 második, 2009 első felében, illetve 2010-ben készült, amikor már hatottak a pénzügyi válság negatív következményei: a recesszió, a pénzügyi veszteségek határozottan érezhetőek voltak. A következtükben kialakult bizonytalan vagy zord távlati kilátások feltételezhetően rányomják bélyegüket a válaszadók egyes attitűdjére. Az adatok interpretálása nem függetleníthető a szerző szubjektív társadalomszemléletétől, ugyanakkor nagymértékben támaszkodik – párhuzamba állítható – más empirikus kutatások eredményeire, tudományos dolgozatokban publikált megfigyelésekre, megállapításokra és tényanyagokra, mint például KSH-adatok, továbbá vállalati vezetőkkel folytatott elemző beszélgetésekre.

### Az értékpreferenciák és attitűdök változásai Magyarországon 2000 és 2008 között

Magyarországon a bevezetésben felsorolt tényezőkön kívül más körülmények is befolyásolhatták az embereknek a munkáról alkotott nézeteit, illetve más országoktól eltérően is hathattak a valamennyi közép-kelet-európai, újonnan csatlakozott EU-tagállamban megjelenő jelenségek. Ilyen körülménynek tekintjük a 2000 és 2010 közti időszakban.

- a vállalatalapítások és felszámolások nagy dinamizmusát,
- a felszámolás és végelszámolás sorsára jutó cégek magas számát: az utóbbi években évi közel 10.000, illetve 17.000 (az OPTEN céginformációs szolgáltató adatai szerint),
- a 15. és 64. életév közötti népesség európai viszonylatban alacsony foglalkoztatottsági rátáját, amely 2003 után 57% körül stabilizálódott, majd 2009-ben 55,5%-ra esett vissza (Munkaerő-piaci Tükör, 2010: 10. o.),
- a magas munkanélküliségi mutatót, amely 2009-re (a korábbi átlag 7,5%-kal szemben) 10% fölé emelkedett ([www.employmentpolicy.hu](http://www.employmentpolicy.hu)),
- a gazdasági válság következtében bekövetkező létszámleépítéseket (2009 első negyedében 16 ezer fő, az éves átlag pedig 39 ezer fő körül mozgott), amely különösen erősen sújtotta a nemzetközi vállalatok alkalmazottait, így például a Suzuki, az Ibsen Hungary, a Videoton Car, a Bosch Hungary dolgozóit, ahol tömeges elbocsátásokra került sor ([index.hu](http://index.hu) Elbocsátások számlálója. <http://index.hu/gazdasag/magyar/elbocs/>),
- a jövedelemeloszlás egyenlőtlenségét,
- a 2008 nyarán-őszén bekövetkező pénzügyi válság megjelenését Magyarországon,
- a külföldön munkát vállalók nagy számát, akik új életmintákat (is) közvetítenek.

Magyarországon a felmérés 2009-ben folyt. Ebben az időszakban a pénzügyi válság már erősen éreztette hatását. A devizaalapú hitelt felvevők között 2009 augusztusában már 32 ezer olyan adós volt, aki 90 napnál hosszabb ideje nem törlesztette a hitelét. Akkorra – a válság kezdete óta eltelt egy év alatt – háromezer esetben történt végrehajtás a bedőlt lakossághitelek miatt ([www.bankweb.hu](http://www.bankweb.hu)). Kritikus helyzetbe kerültek azok a családok, amelyekben a megnőtt törlesztési kötelezettséget a munkahely elvesztése, a rendszeres jövedelem megszűnése is tetőzte. A fogyasztói árindex 2008-ban 6%-kal, 2009-ben 4%-kal emelkedett az előző évhez képest, a KSH-GKI adatai alapján (<http://www.gki.hu/hu/individual/yearforecasts>).

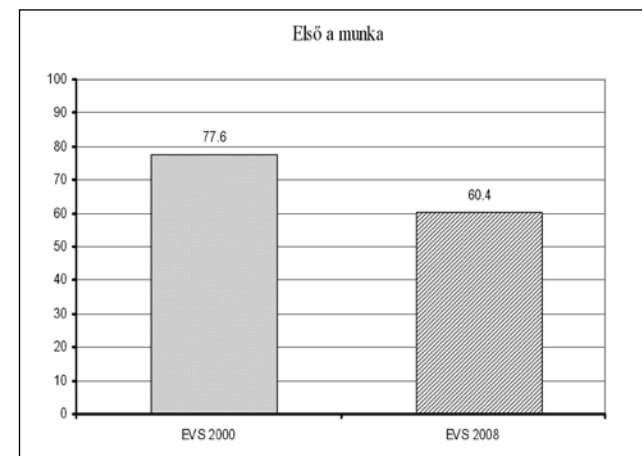
Az új évtizedben bizonyos negatív társadalmi jelenségek is tovább erősödtek. A magyarok lelkiállapotát vizsgáló tanulmány szerint tovább romlott az emberek egymásba vetett bizalma. 2006-ban (az 1995-ben jellemző 56% helyett) az emberek 70%-a úgy vélekedett, hogy legbiztosabb nem bízni senkiben. 81%-uk úgy érezte, hogy senki sem törődik azzal, hogy mi történik a másikkal, és 69%-ban alakult ki az a lesújtó kép, hogy az emberek általában aljasak, önzőek és ki akar-

ják használni a másikat (<http://www.demos.hu>. Magyar lelkiállapot 2006).

A munkához való viszonyulás első kérdéseként azt vizsgáljuk, hogy mennyire „dolgosak”, mennyire munkaközpontúak a magyarok. Ismeretes, hogy az európaiak értékrendjében (a munka, a család, a barátok, a szabadidős tevékenység, a vallás és a politika viszonylatában) *a család után a munka a második helyen áll*, vagyis a munka meglehetősen fontos helyet foglal el az emberek életében (Borgulya, 2007). Kérdés, hogy más tevékenységekhez viszonyítva hol helyezük el a munkát napjainkban. A magyarok többsége gondolja úgy,

1. ábra

**A munka fontossága más tevékenységek viszonylatában Magyarországon: első helyen mindig a munka áll, még akkor is, ha emiatt kevesebb szabadidő marad**



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

hogy a munkát minden más tevékenység elé kell helyezni: *első helyen mindig a munka áll, még akkor is, ha emiatt kevesebb szabadidő marad* (1. ábra). A közel tízéves összehasonlításból azonban az derül ki, hogy a munka iránti nagyfokú odaadás csökken. Míg 2000-ben a megkérdezettek több mint háromnegyede értett egyet azzal, hogy első a munka, még akkor is, ha elveszi a szabadidőt, 2008–2009-ben már csupán 60% gondolkodik így.

Munkát egyaránt lehet hivatás-szerűen, jövedelemszerző tevékenységként és kedvtelésből is végezni. A *jövedelemszerző munka* számos ok miatt fontos az ember számára: egyaránt bír *instrumentális és célfunkcióval*.

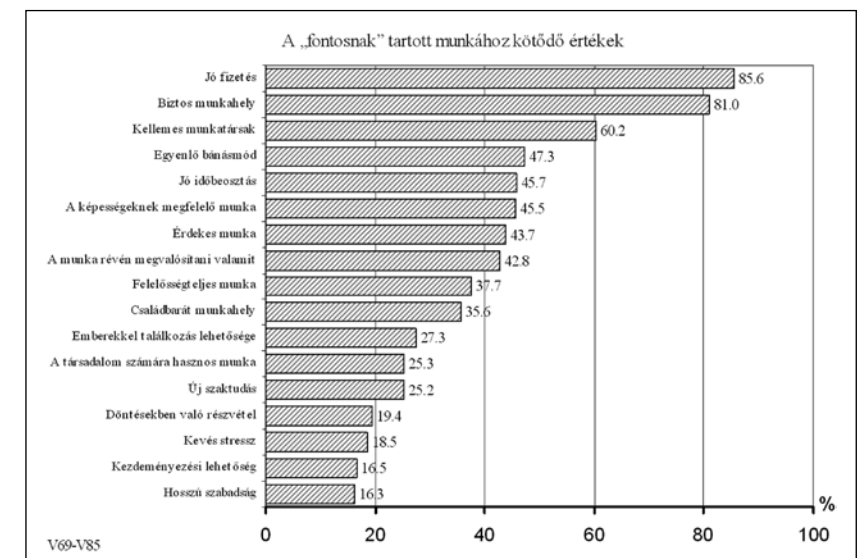
Amellett, hogy az ellenszolgáltatás megélhetési biztonságot teremt, előnyök és lelki hatások, például elégedettség, közvetlen és következmény örömei fakadhatnak belőle. Fontosak azok a körülmények is, amelyek között a munkavégzés zajlik. Az egyes tényezők (amelyeket munkaaspektusoknak fogunk nevezni) az egyének számára kultúránként eltérő értékűek, és az idő múlásával átértékelődnek. Tizenhét munkaaspektust vizsgálva, a magyar megkérdezettek vélekedése az alábbi képet mutatja 2008–2009-ben (2. ábra).<sup>3</sup>

A munkaaspektusok között három olyat találtunk, amelyet a megkérdezetteknek jelentős többsége, több mint 60%-a tart fontosnak. A várakozásnak megfelelően ma a magyarok számára *az a legfontosabb, hogy a munkavégzés jó jövedelmet biztosítson*. A válaszadók 85,5%-a jelölte meg a magas fizetést fontos szempontként. Ez ugyan azt a várakozást, hogy a két felmérés között eltelt idő alatt emelkedett a jó fizetést fontosnak tartók aránya, nem váltja be, mivel a 2008-as arányszám<sup>4</sup> alacsonyabb, mint a 2000-ben kapott (akkor ugyanis hajsza hűján 90% nevezte meg a jó fizetést fontos kritériumnak), a többi aspektushoz viszonyítva azonban így is kiemelkedően magas ez az arányszám. Hasonló a helyzet Európa más országaiban is: az első helyen a jó kereset áll.

A második legfontosabb tényező, hogy ne kelljen aggódni a munkahely elvesztése miatt, legyen *biztos a munkahely* (2. ábra). Ezt a szempontot a válaszadók 81%-a tartja fontosnak.<sup>5</sup> A magas munkanélküliségi ráta, a munkahelyek megszűnése és újak keletkezése

2. ábra

**A munkához kötődő értékpreferenciák Magyarországon 2008–2009-ben, %-ban**



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

következtében kialakuló dinamikus mozgás kellő magyarázat lehet arra, hogy miért tekintik az emberek fontos értéknek a hosszú távon megélhetést biztosító munkát, illetve munkahelyet. A jó fizetés és a biztos munkahely megőrizte a 2000-ben tapasztalt fontossági sorrendet (Borgulya, 2007). A munkahely elvesztése miatti szorongás Hofstede – Hofstede (2008: 215. o.) értelmezésében az alacsony bizonytalanságtűrésnek a jele lehetne. Értelmezésünkben azonban a munkahely elvesztése miatti aggodalom nem az ismeretlen miatti szorongás, hanem nagyon is valós, széles körű társadalmi tapasztalatnak a következménye: például annak a megélése, hogy a családok jelentős része nem rendelkezik olyan megtakarításokkal, amelyek anyagi biztonságot nyújtanak az új munkahely keresésének idejére. Eladósodva sok család kiszolgáltatott helyzetbe, anyagi és lelkileg is mély válságba kerül. A média folyamatos tudósítása a bajba jutott emberekről jelentősen befolyásolja az attitűd formálódását.

A harmadik legfontosabb tényező, hogy *kellemes munkatársakkal* lehessen együtt dolgozni (2. ábra). A válaszadók közel 60%-a tekinti fontosnak a munkahelyi jó emberi kapcsolatokat. Ez az adat egybecseng más, kvalitatív módszerekkel végzett felmérések megállapításaival (Szalay, 2002: 100. o.; Danis – Parkhe, 2002: 434. o.; Hofmeister-Tóth, 2005), melyek szerint a személy-/kapcsolat- vs feladatorientáltság vonatkozásában a magyarok *erősen személy-/kapcsolatorientáltak*. A munkahelyi kapcsolatokban a jó viszony megőrzése fontosabb lehet, mint a feladat makulátlan teljesítése. A jó munkahelyi kapcsolatokra vágyakozásban feltételezhetjük a pozitív élményt adó közösség iránti igény megnyilvánulását is az általánosan jellemző negatív társadalmi gondolkodás közepette, amelyre fentebb utaltunk (Skrabsky, 2008; Kopp, 2008). A szűk családon és baráti körön túl szükség van olyan közegre, amelyben figyelnek egymásra az emberek, amelyben az ember jól érzi magát. Empirikus kutatásokból nem csupán arra derül fény, hogy az emberek vágnak a munkahelyi jó viszonyra, hanem elégedettebbek is, ha ez az elvárásuk teljesül. Medgyesi és Róbert (2000) a munkával való elégedettséget vizsgálva arra a megállapításra jutott, hogy a munkatársakkal és a vezetőikkel kialakított jó viszony növeli az elégedettséget (Medgyesi – Róbert, 2000: 607. o.).

E három munkaaspektust egymástól alig különböző arányokkal követi az *emberek egyenlőként való kezelése, a jó időbeosztás, a saját képességeknek megfelelő munka, az érdekes munka* és az az elvárás, hogy legyen lehetőség *a munka révén megvalósítani valamit* (2. ábra). Ezeket az aspektusokat a magyar válaszadók 43–47%-a említi fontosnak. Az egyenlő bánásmód

fontossága (47%) következhet a múltból örökölt „társadalmi egyenlőség” eszméjéből, de lehet a jó emberi kapcsolatokra törekvés, a konfliktusok kerülésének a megnyilvánulása is. Ez az interpretáció következik Borgulya (2003) és Hofmeister-Tóth – Kainzbauer (2005) kutatásaiból, amelyek Magyarországon konfliktuskerülő magatartást találtak. Az egyenlőtlen bánásmód pedig óhatatlanul konfrontációhoz vezet. Hofmeister-Tóth – Kainzbauer az osztrákokkal történő összehasonlítás kapcsán például a következő megállapításra jut:

„A magyarok csodálják az osztrákokban a konfrontációhoz való bátorságot, ugyanakkor sokkolónak is érzik azt. Problémák, melyeket Ausztriában nyilvánosan kimondanak és vitatnak, Magyarországon csak közvetve jelennek meg azért, hogy az emberek közötti kapcsolatokat ne veszélyeztessék.” (Hofmeister-Tóth – Kainzbauer, 2005: 10. o.)

A *jó időbeosztás* (46%) fontossága összefügg a két-keresős családdal és kapcsolatba hozható a családbarát munkahely kérdéssel (36% tartja fontosnak). A kedvező időbeosztás lehetővé teszi, hogy a munkát végző a fő tevékenység mellett jövedelemkiegészítő tevékenységet is folytasson, illetve, hogy a kereső szülők elláthassák a gyerekek és a gondozásra szoruló idősök körüli teendőket is.

Ha a közösség és az individuum érdeke nézőpontjából elemezzük a válaszokat, szembeötlő, hogy a listát a közvetlenül az individuumot, illetve a szorosan hozzá tartozó kisközösséget (a házastársat, a családot) jutalmazó értékek vezetik. Mind a magas fizetés, mind a biztos munkahely, mind a kellemes munkatársak, mind a jó időbeosztás, a saját képességeknek megfelelő munka, az érdekes munka és valamilyen alkotás, eredmény felmutatásának öröme elsődlegesen a munkavállaló, másodsorban szűk közössége javát szolgálja. A negyedik, a kilencedik és a tizenkettedik helyre kerültek a nagyobb közösséget szem előtt tartó munkaaspektusok, mint a *felelősségteljes, illetve a társadalom számára hasznos munka*. Ez utóbbiról 2009-ben csupán a megkérdezettek egynegyede gondolja, hogy lényeges szempont a munka megítélésében (2. ábra), lényegesen kevesebben, mint a korábbi felmérés során, nemzetközi összehasonlításban pedig kiugróan alacsony hányadot jelent.

Kiemelt figyelmet érdemel a *felelősségvállalás* kérdése, amelyet 38%-nyi ember értékel nagyra. A felelősségvállalás kialakítása a gyermekkorban kezdődik. Látva a számokban tükröződő attitűdöt, meglepő lehet, hogy ugyanezeknek a magyaroknak a háromnegyed része kiemelkedően fontosnak tartja, hogy a családban

felelősségvállalásra neveljük a gyerekeket (EVS, 2008). Miből fakad ez az összeegyeztethetetlen viszonyulás?

A magyarokkal együtt dolgozó külföldiek úgy vélekednek, hogy Magyarországon a felelősségi köröket nagyon lazán határozzák meg, a vezetők nem delegálják a felelősséget, s hogy a magyarok szívesen bújnak ki a felelősség viselése alól (Danis – Parkhe, 2002: 436–437. o.; Szalay, 2002: 105. o.).

„A (magyar) vezetők csak viselni akarják a felelősséget, de nem akarják továbbadni. A többiek pedig elfogadják, hogy nincs semmilyen felelősségük, és nem is akarják, hogy legyen. Mindez azt jelenti, hogy az egyéni kezdeményezés, amely olykor felelősségvállalással is jár, itt nem olyan elterjedt, mint más európai országban.” ... „Itt (Magyarországon) szívesen próbálkoznak azzal, hogy másokat tegyenek felelőssé olyan dolgokért, amit ők maguk követtek el. Ez nagyon gyakran előfordul.” A magyarok nézőpontjából a felelősségvállalás így értelmezhető: „A magyarok jogköre nincs pontosan meghatározva. Sokkal több önállóságot és bizalmat kellene kapniuk a döntéshozatalhoz, akkor ők is önállóbbak lennének, és több felelősséget vállalnának.” (Szalay, 2002: 105–106. o., idézetek interjúalanyok megnyilatkozásaiból)

A *döntésekben való részvétel* csak 20% alatti támogatottságot kap. A kezdeményezést még kevesebben, csupán 16%-nyian tekintik fontosnak (2. ábra). Ez az arány egybecseng annak a külföldi vezetőnek a fentebb idézett véleményével, aki összekapcsolja a felelősségviselést és a kezdeményezést a munkavégzés során. A napjainkban előtérbe került vállalkozáskutatás a felelősség utáni vágyat, a kockázatvállalást és a kezdeményezést a vállalkozói értékekkel rendelkező emberek sajátosságának tekinti (Carland et al., idézi Császár – Horváth, 2010). A vezetőtípus jellemzője, hogy mer döntéseket hozni, és adott esetben kockáztatni is. A felelősségvállalás, a döntésekben való részvétel és a kezdeményezés hátrább kerülése a preferált értékek között arra utal, hogy a magyar társadalomban alacsony a vállalkozói típusú emberek aránya.

Az egyén kényelmét, kellemes létét közvetlenül biztosító *kevés stressz és hosszú szabadság* a rangsor végére kerültek: 18 és 16% között volt azok aránya, akik fontosnak tekintik e szempontokat. Meglepő, hogy az új szakis-

meretek megszerzését mindössze 25% tekinti fontosnak, jóllehet az új szakismeret növeli a munkaerő értékét, illetve újraelhelyezkedési esélyeit. A biztos munkahely igénylése a jelen, a meglévő állapot „konzerválását” jelenti, a jövőbe előretekintés a tanulást, az újra történő felkészülést ösztönözné.

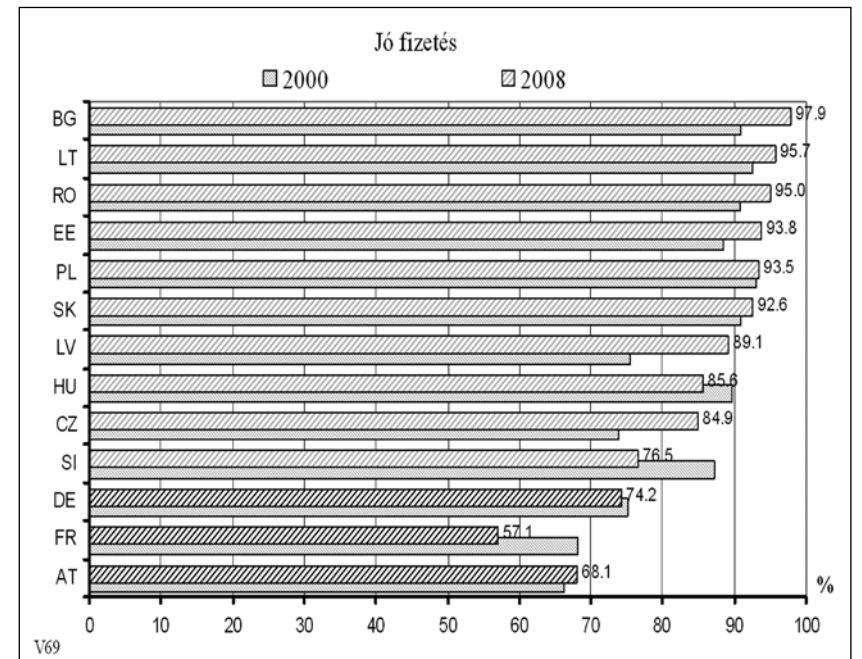
### Az értékpreferenciák és attitűdök változásai Közép-Kelet-Európában 2000 és 2008 között

A gazdasági és társadalmi változások nem egy időben és nem egyformán érintették az EU-hoz 2004-ben, illetve 2007-ben csatlakozott országokat. Az Európai Unió régebbi tagországaira nézve pedig merőben más típusú változásokat jelentett a keleti bővítés: néhányuk például átmenetileg korlátozta az új tagországok polgárai számára a munkavállalást.

A következőkben azt vizsgáljuk meg, hogy mennyiben térnek el az Európai Unióhoz csatlakozott közép-kelet-európai országok, illetve három EU-15-beli ország munkával kapcsolatos értékei és attitűdjei egymáshoz viszonyítva, illetve miben mutatkoznak értékítélet-alkotási azonosságok. Az összehasonlítást az előzőekben alapul vett munkaaspektusok szerint végezzük el, de csupán azokat a tényezőket vonjuk be a vizsgálatba, amelyeket már 2000-ben is vizsgáltak az EVS-felmérés során.

3. ábra

A jó fizetés fontossága  
2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban, továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

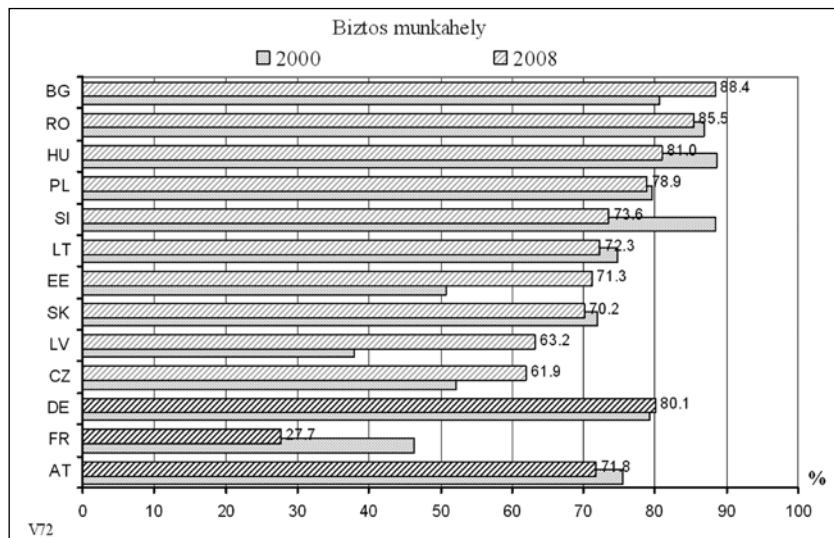
Mint várható volt, a munkával kapcsolatos elvárások közül egész Közép-Kelet-Európában nem csupán 2000-ben, hanem 2008–2009-ben is *a magas fizetést* tartják a legtöbben fontosnak. Az egyes vizsgált országokban többnyire emelkedett is 2000 óta azoknak az aránya, akik fontosnak tartják, hogy a munka jó fizetést biztosítson (3. ábra). Mindössze három országban, Franciaországban, Szlovéniában és Magyarországon csökkent (nem drámai mértékben) ez az arány. Jelentős, 10%-ot meghaladó az emelkedés Lettországon és Csehországban. Ugyanakkor Ausztria, Franciaország és Németország továbbra is jelentősen a kelet-közép-európai országok alatt maradt. Az adatok alapján tehát megállapítható, hogy a magasabb átlagjövedelmű három EU-15 tagországban egyöntetűen kevésbé fontos a kereset, mint az alacsonyabb átlagjövedelmű közép-kelet-európai országokban. Átlagukat tekintve igen jelentős a különbség: az AT-FR-DE átlag 66,5, a kelet-közép-európai átlag pedig 90,5. Míg tehát a három vizsgált EU-15 tagországban csökkent, a közép-kelet-európai országokban tovább emelkedett a fizetés fontossága. A pénzügyi válság a keleti válaszadóknál minden bizonnyal nagyobb szorongást keltett, mint a nyugati országokban, aminek családi pénzügyi okait nem nehéz megsejteni. Érdekes ehelyütt idézni Medgyesi és Róbert megállapítását a kereset és a munkával való elégedettség összefüggéséről. Eszerint „észrevehető, hogy a kereset csak a tranzíciós országokban növeli a munkával kapcsolatos elégedettséget, ugyanakkor a nyugat-európai országok esetében nincs szignifikáns hatása” (Medgyesi – Róbert, 2000: 607. o.).

A válság miatti gyárbezárások, az elbocsátások, a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetése azt a feltételezést ébreszti az elemzőben, hogy a bizonytalantól való félelem következtében Európa-szerte felértékelődnek a biztos munkahelyek, ezért 2008–2009-ben többen jelölik fontos szempontnak a munkahely *biztos* voltát, mint évekkel korábban. A vizsgált EU-15 tagorszá-  
gokra ez a feltételezés nem igazolódott be. Míg Németországban szinte változatlan a munkahely biztos voltának fontossága, addig Ausztriában kis, Franciaországban pedig nagymértékű csökkenés állt be (4. ábra). A közép-kelet-európai országokra nézve is csak részben teljesült a felértékelődés feltételezése. Míg Bulgáriában, Csehországban, és főleg Észtország-

ban, valamint Lettországon valóban sokkal többen tartják fontosnak, mint nyolc évvel korábban, hogy biztos munkahelyük legyen, a többi hat országban néhány pontnyival csökkent a biztos munkahely fontossága. Ezt az attitűdöt az magyarázhatja, hogy az előző felmérés óta eltelt közel tíz év alatt egy jóval fiatalabb korcsoport is bekerült a munkaerő-piacra, akik feltételezhetően rugalmasabban kezelik az állandó változásokat és kevésbé félelmetesként élik meg a munkahelyek elvesztésének lehetőségét, hiszen munkába állásuk kezdetétől ezzel a körülménnyel kell együtt élniük. Feltehetően a családfenntartás gondja is kevésbé érinti őket. Az idősebbek viszont, akik a rendszerváltás előtt kezdték munkájukat, olyan ideológia hatása alatt szocializálódtak, amelyben a munka egyszerre volt *jog és kötelesség*. „A kommunista ideológia a munka értékét túl agresszívan védte, a valós életben ezzel szemben devalválódott.” (Večernik, 2006: 1222. o.) A nem dolgozókat *munkakerülőként* megbélyegezték. Így tehát az idősebb generációnak a rendszerváltás után a munkahely elvesztésének minden pszichikai és anyagi terheit meg kell tanulnia kezelni.

4. ábra

**A biztos munkahely fontossága**  
2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban,  
továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

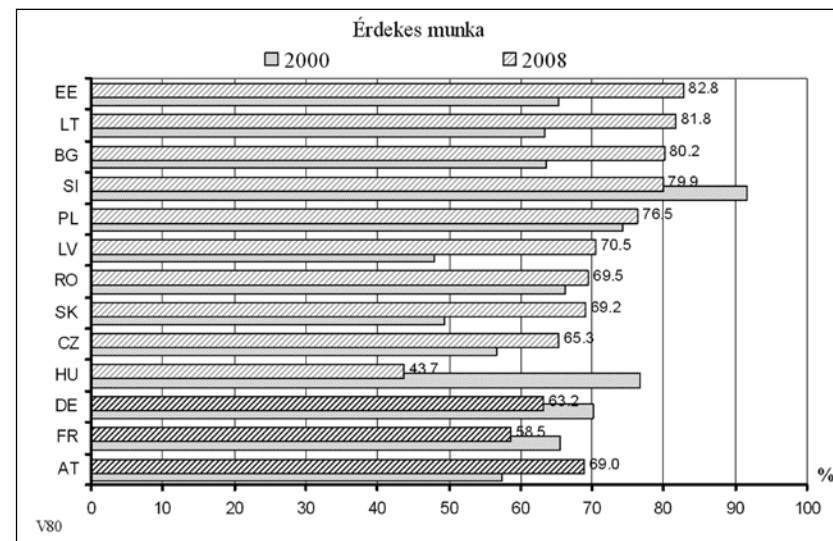
Az, hogy a végzendő munka *érdekes* legyen, túlmutat a munkavégzés létfenntartást biztosító funkcióján. A magasabb szintű szükségletek, az örömszerzés és az önmegvalósítás irányába mutat. Ezek alapján azt lehetett feltételezni, hogy a magasabb életszínvonalat biztosítani képes osztrák, francia és német gazdasá-

gokban jelentősen meghaladja a munka érdekes voltát fontosnak tartók aránya a közép-kelet-európai arányokat, ahol a pusztá létfenntartás is sok családban jelentős gond. Az arányszámok megerősítik ezt a feltételezést, bár a különbség nem drámai (5. ábra). Míg AT-FR-DE átlaga 2008-ban 63,8, addig a közép-kelet-európai or-

hatban közelítette meg, vagy haladta meg a tíz pontot az érdekesség fontosságának növekedése, míg a biztos munkahely esetében csupán három országban volt hasonló az emelkedés. Azt, hogy a közép-kelet-európai országokban is felértékelődnek a munkának pusztán a létfenntartást biztosító funkcióján túlmutató aspektusai (örömforrás), nagyon pozitívnak találjuk.

5. ábra

**A munka érdekes voltának fontossága**  
2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban,  
továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban

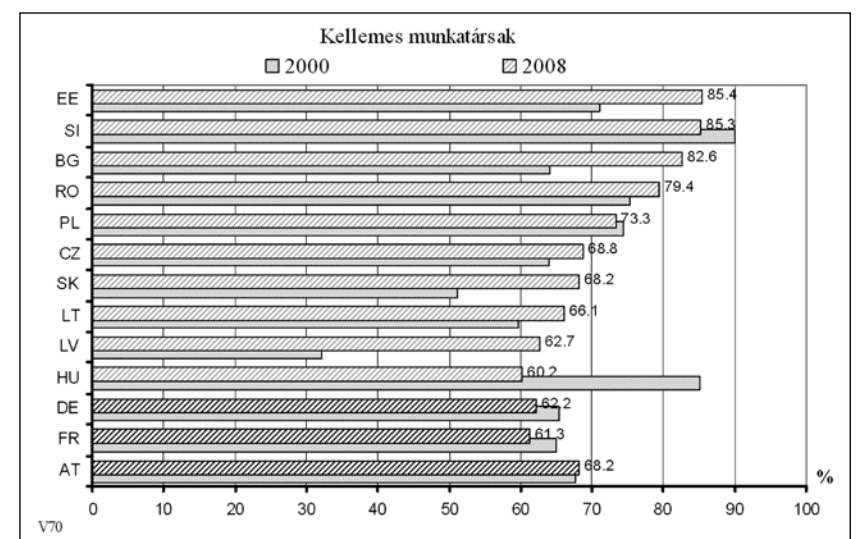


Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

szágoké 72. Átlagban az EU-15 három országában szinte ugyanannyian tartják fontosnak, hogy érdekes munkát végezzenek, mint korábban. A keleti országokban viszont a kismértékű emelkedés mögött, mind csökkenő, mind emelkedő irányban nagyok az elmozdulások. 2008–2009-ben Magyarországon például mintegy 30%-kal kevesebben tartják fontosnak, hogy a munka érdekes legyen, mint 2000-ben. Szlovéniában is jelentős a csökkenés.

Összevetve a munka érdekességét az *anyagi természetű* aspektusok fontosságának változásával, nyilvánvalóvá válik, hogy az érdekesség, amit Mareš (2001) a munka szociális aspektusai közé sorol, lényegesen nagyobb mértékben értékelődött fel, mint az anyagi természetű tényezők (hozzátéve, hogy azok már egy évtizeddel ezelőtt is magasak voltak). A közép-kelet-európai országok közül

**A kellemes munkatársak fontossága**  
2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban,  
továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

6. ábra

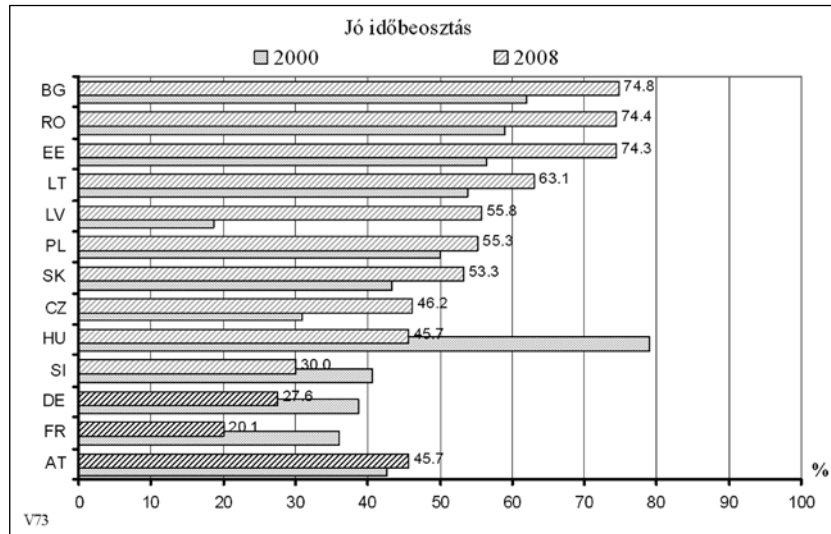
ország arányszámai is 61-től 68-ig terjednek. Átlaguk mintegy tíz ponttal marad el a keletebbi tíz ország átlagától. Ezek a számok valamelyest megerősítik a kialakult sztereotípiákat, miszerint a közép-kelet-európai országok lakói általában kapcsolatorientáltabbak, mint a nyugat-európai országokéi, és a munkahelyi kapcsos-

latok a munka szűk szakmai területén túlnyúlnak, a magánéletet is érintik.

A *jó időbeosztás* még több, összesen nyolc közép-kelet-európai országban értékelődött fel a vizsgált évtized során (7. ábra). A változás mértékei eltérőek: Litvániában a harmincpontnyit is meghaladja, Lengyelországban pedig ötpontnyi a változás. Csökkenés Magyarország és Szlovénia adataiban figyelhető meg.

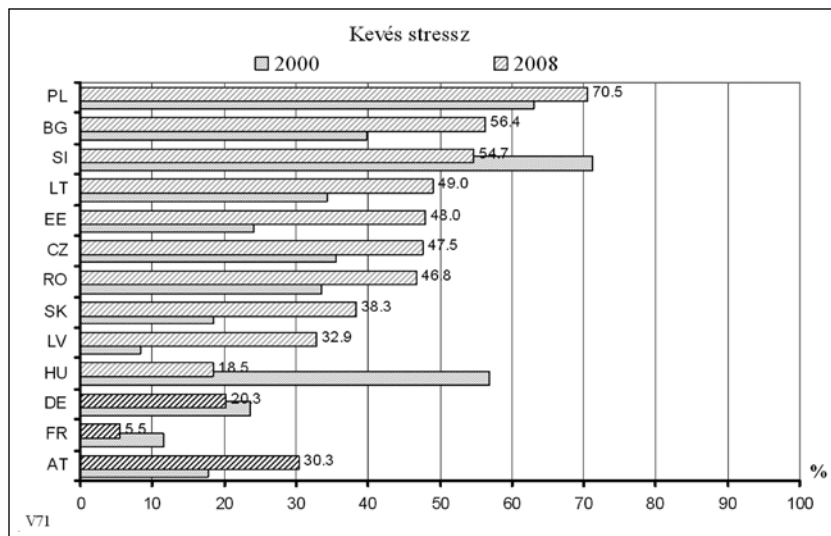
7. ábra

#### A jó időbeosztás fontossága 2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban, továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

#### A kevés stressz fontossága 2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban, továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

A *kevés stressz* fontossága (8. ábra) is csökkent Magyarországon és Szlovéniában, a többi közép-kelet-európai országban azonban jelentősen nőtt. Hasonló a helyzet Ausztria esetében is, Franciaországban és Németországban azonban csökkenés figyelhető meg. A lengyelek, a bolgárok, a szlovének szeretnék leginkább elkerülni a nagy stresszel járó munkát. A közép-kelet-európaiak és az EU-15 polgárai között éles törés húzódik: a nyugatibb országok lakói lényegesen stressztűrőbbnek mutatkoznak, mint keletibb társaik, Franciaország kiemelkedik arányszámával: a megkérdezetteknek mindössze 5,5%-a tartja fontosnak, hogy ne járjon nagy stresszel a munka. A balti országok egymáshoz közel eső értékeikkel nagy hasonlóságot mutatnak. Összekapcsolva az *érdekes munka*, a *kellemes munkatársak* és a *kevés stressz* aspektusoknak a felértékelődését, arra következtethetünk, hogy nő a közép-kelet-európai országokban az igény az iránt, hogy a munkavégzés élvezetes, maga a munka folyamata örömszerző legyen.

8. ábra

A *kezdemenyezési lehetőség* hét közép-kelet-európai országban felértékelődött az elmúlt tíz év során, Magyarországon, Szlovéniában és Lengyelországban azonban csökkent ennek az aspektusnak a fontossága (9. ábra). A magyar több mint 40 pontnyi csökkenés okának kiderítése külön vizsgálatot igényelne. Ma Bulgáriában, Romániában, Szlovéniában és Észtországban állítják 50%-nál többben, hogy a munkahelyi kezdeményezés lehetősége fontos. Magyarországot leszámítva a többi közép-kelet-európai országban 35% fölötti arányban viszonyulnak ugyanígy az emberek ezen aspektushoz. 16,5%-os

arányával Magyarország mélyen leszakad a többi közép-kelet-európai országhoz képest. A három EU-15 átlaga 39,5, a közép-kelet-európaiaké 46. Ez azért meglepő, mert a nyugat-európai vezetők gyakran bélyegzik meg a keletibb munkaerőt a kezdeményezés és önállóság hiányával. A kezdeményezés valamennyi országban elengedhetetlen feltétele a versenyelőnyhöz jutásnak. A közép-kelet-európai tömbre nézve tehát biztató lehet jelentőségének növekedése, és aggasztó az érdektelenséget tükröző magyar attitűd.

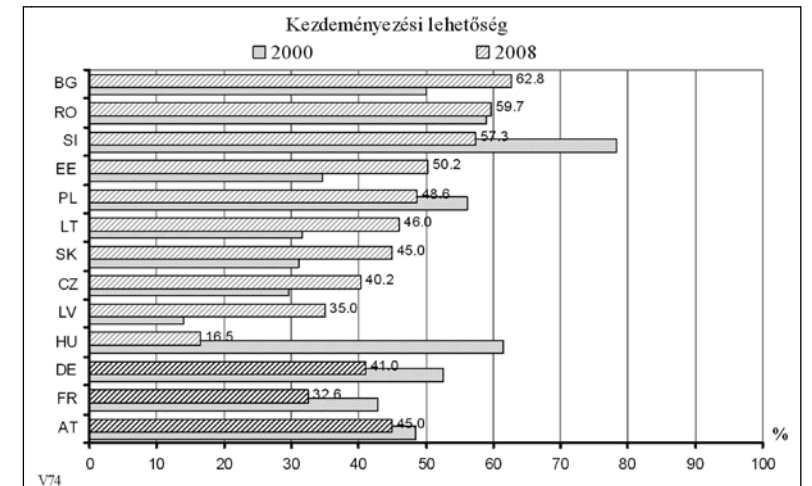
A mért komponensek között a *társadalmi hasznosság* szempontja (10. ábra) a munka szociális aspektusai közé tartozik: képet ad arról, hogy mennyire akar az egyén mások boldogulásához, a társadalomban az építő folyamatokhoz hozzájárulni. A közép-kelet-európai országokban 63 és 25 között mozog azok aránya, akiknek fontos, hogy a végzett munka társadalmilag hasznos legyen. Az élen Bulgária áll, arányszáma: 63. E téren négy országban látható csökkenés 2000-hez képest: Magyarországon, Szlovéniában, Lengyelországban és Romániában. A többi hat közép-kelet-európai országot emelkedés jellemzi. A társadalmi hasznosság iránti pozitív attitűd és a kollektívizmus gyenge korrelációt mutat: az inkább kollektivistának tartott közép-kelet-európai országokban mintegy tízpontnyival erősebb a törekvés arra, hogy az egyén a társadalom hasznos tagja, a kollektív értékteremtő folyamatok részese legyen (átlag: 42). Az erősen individualista nyugatibb országokban ez a törekvés alacsonyabb (átlag: 31).

A *hosszú szabadság* (11. ábra) az egyéni örömszerzést szolgálja. Fontossága csupán egyetlen közép-kelet-európai országban lépi kissé túl az 50%-ot, az arányszámok 51 és 31 között mozognak, kivéve Magyarországot 17-es attitűdmutatóját. A francia 10% a magyar hányadnál is jelentősen alacsonyabb. 2000 és 2008 között e kritérium vonatkozásában is Magyarországon és Szlovéniában tapasztalható csökkenés, a többi nyolc közép-kelet-európai országban a fontosság növekedését mutatta ki a felmérés.

Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

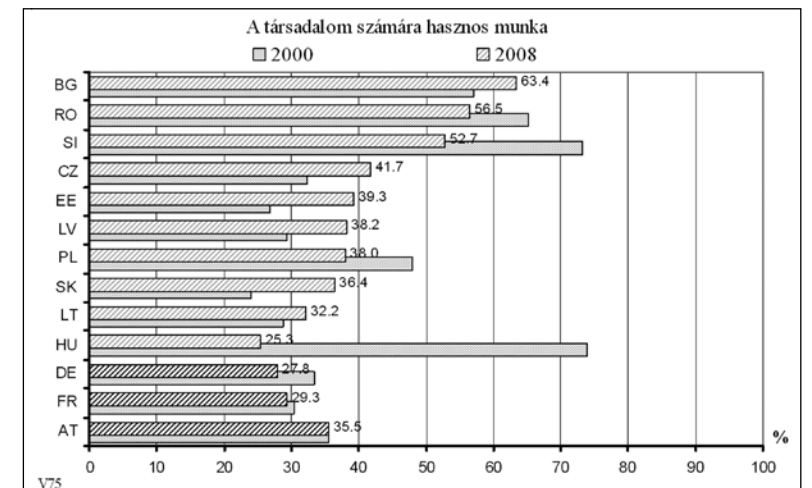
#### A kezdeményezési lehetőség fontossága 2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban, továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban

9. ábra



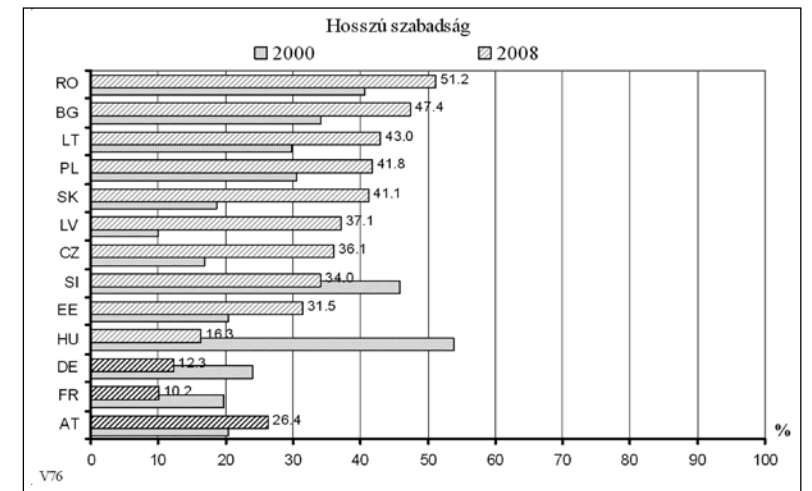
10. ábra

#### A társadalmi hasznosság fontossága...



11. ábra

#### A hosszú szabadság fontossága...



Az emberekkel való találkozás lehetősége (12. ábra) egész Közép-Kelet-Európában jelentősen elmarad a kellemes munkatársak fontossága mögött, bár az átlag 50 körül mozog. Ezt az aspektust a magyar és a szlovák megkérdezettek közül tartják legkevesebben fontosnak. Azonban a bolgárok viszonylag magas aránya (69%) nevezi meg fontos szempontként. Ebből az is következhet, hogy például a bolgárok vagy a románok, az észtek kevésbé szívesen végeznek otthon ellátható, bedolgozó, home office munkákat, amelyek nem járnak rendszeres találkozással más emberekkel, mint az EU-15 három országában, ahol az arány egységesen 40 pont körül mozog, az átlag pedig 47-ről 40%-ra csökkent.

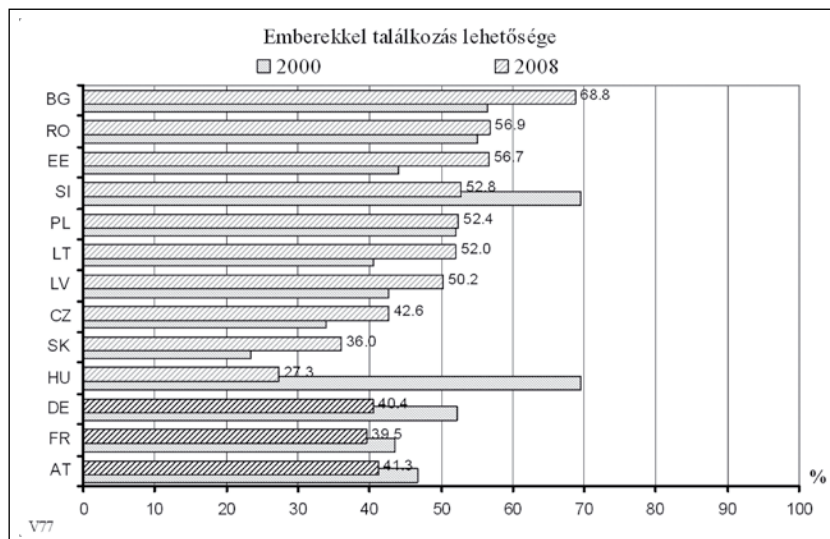
Sok embernek szerez örömet, ha a munka eredményeként valami látható, mérhető, kézzelfogható dolog születik, ha munkája alkotó tevékenység. „Az olyan munka, melyben az ember érzi, hogy megvalósít valamit” szempontot a közép-kelet-európaiaknak több mint 60%-a tartja fontosnak (15. ábra). Míg az országok jelentős hányadában fontosabbá vált ez a szempont, mint 2000-ben volt, Szlovéniában, Romániában és Magyarországon kevesebben jelölték fontosnak, mint korábban. Szlovákiában, a balti országokban jelentős mértékű a felértékelődés, Magyarország a közép-kelet-európai tíz ország rangsorában pedig az utolsó helyre került, Franciaországhoz hasonló átlagot elérve. Ez a kép azért is meglepő, mert a magyarokhoz általában kötődik a Nobel-díjasok, a „kreatívak”, a feltalálók nemzete sztereotípiája, akiknek fiai feltalálták a golyóstollat, a hologramot, a Rubik-kockát (Hill, 1999). Az alkotó gondolkodásnak pedig minden bizonnyal lényeges hajtóereje a kreativitás, az abban lelt öröm, hogy valami konkrét eredmény jön létre.

A felelősségteljes munka iránti attitűdöt Magyarország kapcsán boncolgattuk már. Az országátlagok alapján a közép-kelet-európaiak számára ez az aspektus semmivel sem kevésbé fontos, mint a három EU-15 ország megkérdezettjeinek (14. ábra). Mindkét csoport átlaga 46. E felmérési eredmények alapján a korábban piacgazdaságra át-

tért országokban nem nagyobb a készség a felelősség viselésére, mint a keletebbi országokban. Van azonban egy nem elhanyagolható jelenség: a közép-kelet-európai országok közül ma hét országban tartják fontosabbnak a felelősségvállalás aspektusát, mint 2000-ben, a nyugatabbi országokban viszont csökkenő a tendencia.

12. ábra

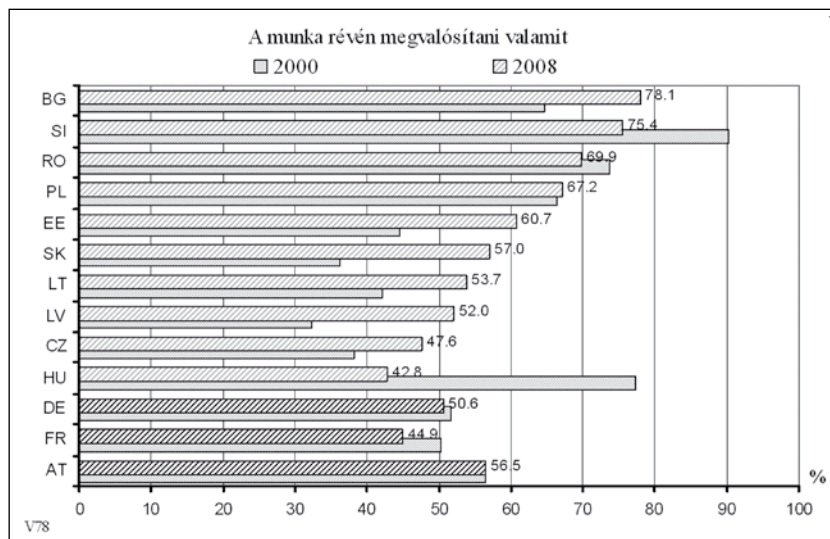
**Az emberekkel való találkozás lehetőségének fontossága 2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban, továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban**



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

13. ábra

**„Érezni, hogy az ember megvalósít valamit” szempont fontossága 2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban, továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban**

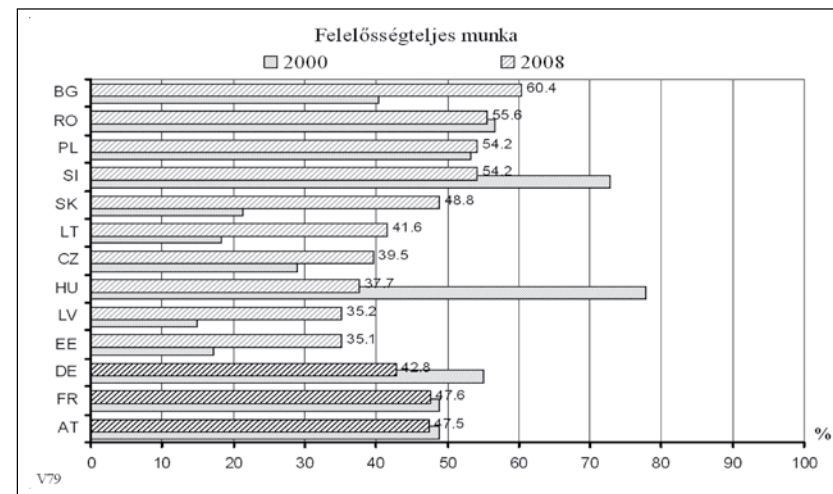


Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

## VEZETÉSTUDOMÁNY

XLIII. ÉVF. 2012. 4. SZÁM / ISSN 0133-0179

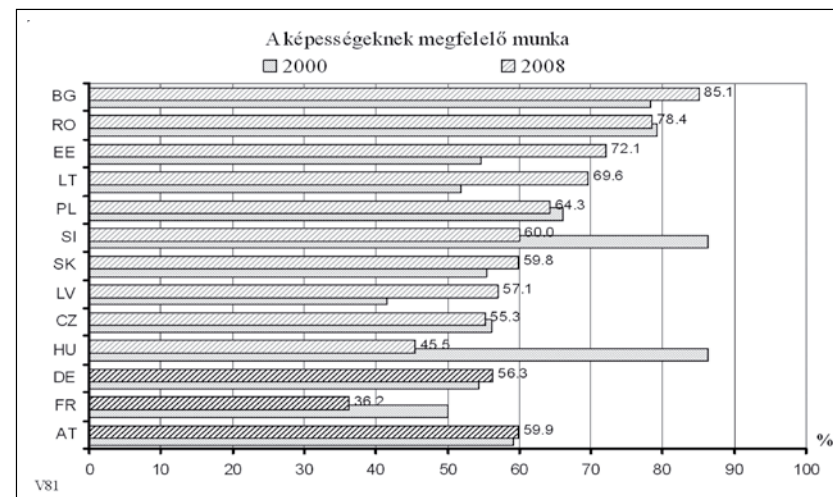
**A felelősségteljes munka lehetőségének fontossága 2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban, továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban**



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

A fontossági mutatók rangsorában előkelő helyet foglal el a képességeknek megfelelő munka (15. ábra). A 65%-os átlaggal a vizsgált szempontok közül az 5. helyre került Közép-Kelet-Európában. Az EU-15 három országában átlagban 51% tartja fontosnak ezen aspektust. Az átlagot jelentősen rontja a franciák 36%-os mutatója, amely a Közép-Kelet-Európában egyébként „sereghajtó” Magyarország mögött (45%) is jelentősen

**A saját képességeknek megfelelő munka lehetőségének fontossága 2000-ben és 2008–2009-ben a közép-kelet-európai országokban, továbbá Ausztriában, Franciaországban és Németországban**



Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2000, 2008

## VEZETÉSTUDOMÁNY

XLIII. ÉVF. 2012. 4. SZÁM / ISSN 0133-0179

14. ábra

elmarad. Fontossága 2000-hez képest öt közép-kelet-európai országban nőtt, ötben csökkent. Az EU-15 három országa közül Németország és Ausztria lényegtelen emelkedést, Franciaország viszont csökkenést mutat. A képességeknek megfelelő munka az önmegvalósítás előfeltétele. A felmérésből kibontható számadatok tehát nem támasztják alá azt a nézetet, hogy a fejlettebb, magasabb életszínvonalú országokban a munka inkább szolgálja az önmegvalósítást, mint az alacsonyabb színvonalú országokban.

1. táblázat

**A munkaaspektusok fontosságának sorrendje a közép-kelet-európai országokban és Magyarországon a „fontos” válaszok %-ában, 2008–2009-ben**

Közép-Kelet-Európa		
aspektus		%
1	jó fizetés	90
2	biztos munkahely	75
3	kellemes munkatársak	73
4	érdekes munka	72
5	saját képességeknek megfelelő	65
6	valamit megvalósítani	60
7	jó időbeosztás	57
8	emberekkel találkozni	49
9	felelősségteljes munka	46
10	keves stressz	46
11	kezdemenyezés lehetősége	46
12	társadalmilag hasznos munka	46
13	hosszú szabadság	38

Magyarország		
aspektus		%
1	jó fizetés	85
2	biztos munkahely	81
3	kellemes munkatársak	60
4	jó időbeosztás	46
5	saját képességeknek megfelelő	45
6	érdekes munka	43
7	valamit megvalósítani	43
8	felelősségteljes munka	38
9	emberekkel találkozni	27
10	társadalmilag hasznos munka	25
11	keves stressz	19
12	kezdemenyezés lehetősége	17
13	hosszú szabadság	16

15. ábra

Sorba rendezve a közép-kelet-európai fontossági arányszámok kerekített átlagát, az 1. táblázat szerinti sorrend alakul ki.

Összevetve a magyar és a közép-kelet-európai országok arányszámainak 2008–2009-es sorrendjét, az első három helyen azonos munkaaspektusok osztoznak.

A magyarok azonban fontosabbnak tartják a jó időbeosztást és a képességeknek megfelelő munkát, mint a munka érdekességét. A társadalmilag hasznos munka is fontosabb Magyarországon az embereknek a közép-kelet-európai átlagnál (a 12. helyett a 10. helyen áll). A kezdeményezés lehetősége viszont egy hellyel hátrébb került. Ugyancsak hátrébb került a kevés stressz fontossága.

## Következtetések és kritikai észrevételek

Az adatok arra engednek következtetni, hogy önmagában az Unióhoz való csatlakozás ténye nem változtatta meg 2008–2009-re az emberek munkával kapcsolatos értékítéletét oly módon, hogy a 2004-ben, majd a 2007-ben csatlakozott országok külön-külön klasztert alkotnának.

Más szempontok alapján (kulturális közelség, nyelvi rokonság, területi közelség, vallási hovatartozás) sem sikerült a közép-kelet-európai országokon belül olyan stabil klasztereket elkülönítenünk, amelyek értékváltozásai egyértelműen egy irányba mutatnának. Találtunk ugyan bizonyos kérdések vonatkozásában együttmozgásokat a balti országok között, illetve Csehország és Szlovákia között. Megint más értékekben Szlovénia és Magyarország attitűdváltozása hasonló. A *munka érdekessége* aspektus esetében például a csehek és a szlovákok vélekedése hasonlóan változott, e tekintetben hasonló a balti országok attitűdváltozása is, illetve a magyaroké és a szlovéneké. Az eltérő attitűdök és az eltérő attitűdváltozási trendek jellemzőbbek, mint a hasonlóságok.

A vizsgált három, már hosszabb ideje EU-tagállam jelentősen eltér a közép-kelet-európai országoktól. Megkérdéztettjei rendre kisebb fontosságot tulajdonítanak az egyes munkaaspektusoknak. Attitűdváltozási tendenciáik azonban nem egységesek. Franciaország és Németország változásai tendenciájukban (a felfeléfelé elmozdulásban) azonban közelebb állnak egymáshoz, mint Ausztriáéhoz. Míg az osztrákok számos munkaaspektust fontosabbnak tartanak, mint nyolc évvel ezelőtt, és ezzel a keleti szomszédok irányába mozdulnak el, a németek és a franciák körében 2000-hez viszonyítva rendre csökkenő arányszámokat találunk.

A közép-kelet-európai országok összehasonlító skáláján, az országok rangsorában Magyarország a 13 aspektus közül kilenc vonatkozásában került az utolsó helyre, vagyis országunkban nyilvánították legkevesebben fontosnak a kérdéses munkaaspektusokat. A skálán „szomszédjaink” rendre Csehország vagy a balti országok valamelyike. Kimondhatjuk ezek alapján, hogy a magyarok munkával kapcsolatos attitűdje leginkább a csehekéhez, illetve a balti országokhoz áll közel. A balti országok közül Lettországgal mutatunk legtöbb esetben hasonlóságot, és Bulgáriával, illetve Romániával a legnagyobb attitűdbeli eltérést.

Magyarország és Szlovénia, valamint Franciaország esetében olyan határozott, és szinte valamennyi tényezőt érintő a fontosság csökkenése, hogy az elemzőben felvetődik a 2000-es, illetve a 2008–2009-es adatgyűjtés metodikai azonossága, illetve a megbíz-

ható összehasonlíthatóság iránti kétely. Míg 2000-ben Magyarország az egyes munkaaspektusok terén kiugróan magas értékeket mutatott – hasonlóan Szlovénia is – 2008–2009-ben – mint fentebb említettük –, sok vonatkozásban „sereghajtóvá” vált országunk. Az összehasonlításokból az is kitűnik, hogy a 2008–2009-es adatfelvétel során Bulgária és Románia rendre a legmagasabb arányszámokat éri el.

A felmerülő aggályok tovább erősítik azt a meggyőződésünket, hogy a kvantitatív összehasonlító vizsgálatok csupán párhuzamosan folytatott kvalitatív vizsgálatokkal kiegészítve adhatnak megbízható eszközt a vállalati vezetők kezébe a multikulturális vállalati feladatok kezeléséhez.

## Jegyzetek

<sup>1</sup> A European Values Study (EVS) elnevezésű, nemzetközi longitudinális vizsgálatot a Tilburgi Egyetem és a Leuveni Katolikus Egyetem kutatói indították az 1970-es évek végén a nyugati társadalmak alapvető értékeinek kutatására. Kiinduló kérdésük az volt, hogy létezik-e még (létezett-e még a 70-es évek végén) az az egységesség az európai kultúrában, amely a kereszténység hatására hajdan kialakult. A cél pedig, hogy empirikus módszerrel tájékoztasson az európaiak értékrendi jellemzőit. A felmérést első hullámban 1981-ben végezték el az akkori Európai Közösség országaiban és Spanyolországban. A kutatás hamarosan Európán kívüli szakemberek érdeklődését is felkeltette, és a Michigan Egyetem professzorának, Ronald Inglehardnak a bekapcsolódásával tengerentúli intézmények csatlakoztak a felmérésekhez. Valamennyien az EVS kérdőívét és feldolgozási módszereit használták. Így az EVS-ből kinőtt a világot átfogó World Value Survey (WVS).

A változásokat is mérendő 1990-ben új adatgyűjtés történt. E körben Görögország kivételével az Európai Közösség valamennyi országa, néhány kelet-európai ország, és Norvégiát leszámítva a skandináv országok is részt vettek. Az 1999/2000-ben lefolytatott újabb, harmadik felmérés hullám megismételte a korábbiak kérdésköreit. Ezek: a legfontosabb életterületek (így pl. a család, a munka, a vallás stb.) fontossága; bizonyos társadalmi kérdések megítélése, a politika, a környezettudatosság jelenléte a társadalomban, továbbá számos morális kérdés éppúgy, mint a társadalom különböző csoportjai (bevándorlók, etnikai kisebbségek) iránti attitűdök.

Az EVS harmadik hulláma 32 európai országra terjed ki és 39.797 európai válaszadó véleményét dolgozza fel, de a WVS eredményeivel együtt már az egész világot átfogja. Országonként 1000 és 2000 között van a megkérdezettek száma. Az egységes kérdőív alapján végzett reprezentatív felmérést szakemberek (többnyire a Gallup Intézet) végzik. Az eddigi legátfogóbb értékrendi kutatás azért is különös jelentőségű, mert az egy időben nyert adatok jó kiindulást nyújtanak az európai országok – beleértve a kelet-közép-európaiakat is – nemzeti kulturális jellemzőinek összevetésére. Írásom e felmérés adatbázisából merít (Halman, 2003). 2008–2009 folyamán sor került a negyedik felmérésre, ennek adatait 2010-ben részlegesen tették közzé. Az adatok forrása: European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences, EVS 2008 Method Report, Archive-Study-No. ZA4800, DOI:10.4232/1.10059, GESIS Technical Reports 2010/10.

## VEZETÉSTUDOMÁNY

<sup>2</sup> Bár tanulságos lenne további domináns országokra is kiterjeszteni elemzésünket, a tanulmány írásának időpontjában Dánia, Svédország, Nagy-Britannia, Olaszország felmérési eredményeinek feldolgozása még tart, így az adatok nem érhetők el.

<sup>3</sup> A 2000-ben is vizsgált jó fizetés, biztos munkahely, érdekes tevékenység, kellemes munkatársak, kevés stressz, kezdeményezési lehetőség, a társadalom számára hasznos munka, hosszú szabadság, lehetőség arra, hogy találkozzunk emberekkel, olyan munka, amely során az ember megvalósíthat valamit, felelősségteljes munka, a saját képességeknél megfelelő munka mellett a 2008–2009-es EVS-felmérésben további négy tényező is szerepel: új szaktudásra szert tenni, családbarát munkahely, beleszólás a fontos döntésekbe, egyenlő bánásmód a munkatársak körében. Minthogy e kérdések a 2000-es felmérésben nem szerepeltek, összehasonlításra nincs lehetőség.

<sup>4</sup> Arányszámon egy-egy ország vonatkozásában 100 megkérdezettből a kérdés tartalmával egyetértők, illetve az aspektusok vonatkozásában „fontos” választ adók számát értjük.

<sup>5</sup> A tizedeseket egész számokra kerekítjük.

## Felhasznált irodalom

- Borgulya I. Vető Á.* (2007): A munkával kapcsolatos értékek Közép-Kelet-Európában – nemzetközi felmérések tükrében. Vezetéstudomány, XXXVIII. évf. 7–8. szám, 51–67. o.
- Borgulya, A.* (2003): Hungary as a site: Intercultural Aspects. in: Löhndorf, H. [(Ed).]: The Cutting Edge. Training to Communicate; Chur: HTW, 43–51. o.
- Carland, J.W. – Hoy, F. – Boulton, W.R. – Carland, J.A.C.* (1984): Differentiating entrepreneurs from small business owners: A conceptualization. Academy of Management Review, 9/2, 354–359. o.
- Császár M. – Horváth G. K.* (2010): Lélek, érték, stratégia. A vállalkozói lét alapidimenziói. Bizalom és Vállalkozás Program Műhelytanulmányok V., Budapest: Hétfa Kutatóintézet
- Danis, W-M. – Parkhe, A.* (2002): Hungarian – Western Partnership: A Grounded Theoretical Model of Intergration Processes and Outcome. Journal of International Business Studies, 33, 3, 423–455. o.
- European Values Study and GESIS Data Archive for the Social Sciences*, EVS 2008 Method Report, Archive-Study-No. ZA4800, DOI:10.4232/1.10059, GESIS Technical Reports 2010/10
- Hill, R.* (1999): Mi, európaiak. Bp.: Geomédia Szakkönyvek
- Hofmeister-Tóth Á. – Kainzbauer, A. – Brück, F. – Neulinger Á.* (2005): Kulturális értékek, kulturális dimenziók és

- kulturális standardok. Vezetéstudomány XXXVI. évf. 2. szám, 2–15. o.
- Hofstede, G. – Hofstede G.J.* (2008): Kultúrák és szervezetek. Pécs: VHE Kft.
- Kopp M.* (szerk.) (2008): Magyar lelkiállapot 2008. Budapest: Semmelweis Kiadó
- Mareš, P.* (2001): The Czechs: Job and Work. Czech Sociological Review, 2001, Vol. 9, No. 1, 69–84. o.
- Medgyesi M. – Róbert P.* (2000): A munkával kapcsolatos elégedettség nemzetközi összehasonlításban. in: Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovics György (szerk.): Társadalmi riport 2000. Budapest: TÁRKI, 591–616. o.
- Munkaerőpiaci Tükör* (2010): (Szerk.: Fazekas Károly és Molnár György) Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet (www.econ.core.hu, letöltés: 2010. december 10.)
- Skrabski Á.* (2008): A társadalmi tőke változásai Magyarországon az átalakulás időszakában. in: Kopp M. (szerk.): Magyar lelkiállapot 2008. Budapest: Semmelweis Kiadó, 121–131. o.
- Szalay Gy.* (2002): Munka és kommunikáció német-magyar teamekben. Budapest: Goethe Intézet – Német-magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara, Budapest
- Večerník, J.* (2006): Work Values and Job Attitudes in the Czech Republic between 1997 and 2005. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, Vol. 42, No. 6, 1219–1240. o.
- Viszt E.* (2005): A munkaerő-mobilitás alakulása és várható hatásai a magyar munkaerőpiacra. Munkaügyi Szemle, 3. szám, 24–27. o.

## Internetes források

- www.bankweb.hu (letöltés: 2011. január 5.)
- http://www.gki.hu/hu/individual/yearforecasts/letöltés: 2011. január 10.)
- http://www.demos.hu/Sajto?news\_id=285&page=details (letöltés: 2011. január 10.)
- www.tarki.hu Bizalomhiány, normazavarok, igazságtalanságérzet és paternalizmus a magyar társadalom értékszerkezetében. „A gazdasági felemelkedés társadalmi-kulturális feltételei” című kutatási program zárójelentésének főbb megállapításai (letöltés: 2011. január 10.)

Cikk beérkezett: 2011. 8. hó

Lektor vélemény alapján véglegesítve: 2011. 9. hó

## VEZETÉSTUDOMÁNY